



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลเมืองเมืองปาก
อำเภอปากธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลเมืองเมืองปาก

อำเภอปากธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเทศบาลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนั้นยังกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก

เทศบาลเมืองเมืองปัก

อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลเมืองเมืองปักจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลฯ	๖๔

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่องานการเจ้าหน้าที่ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีการแสดงข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังในปัจจุบัน เทศบาลเมืองเมืองปักจึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองเมืองปักจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองเมืองปัก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองเมืองปัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองเมืองปัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเมืองเมืองปักเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองเมืองปักสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล

นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองเมืองปัก บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลเมืองเมืองปัก ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาล ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานเทศบาล ที่นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในลักษณะที่เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดลูกจ้างประจำ ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน (กลุ่มที่ ๑)
- กลุ่มงานสนับสนุน (กลุ่มที่ ๑ - ๓)
- กลุ่มงานช่าง (กลุ่มที่ ๑ - ๓)

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลเมืองเมืองปักกิ่งกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลเมืองเมืองปักกิ่งได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องอำนวยการ การบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานทะเบียนราษฎร งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานเทศกิจ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินและบัญชี การพัสดุ การพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา การสุขาภิบาล งานระบบไฟส่องสว่าง ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การบริหารงานสาธารณสุข การบริการสาธารณสุข



การรักษาความสะอาด การส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานบริหารงานทั่วไป งานแผนงานและงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศ งานนโยบายและแผน งานงบประมาณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง สายงานการศึกษา งานแผนงานและโครงการ งานการศึกษาปฐมวัย งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน งานการศาสนา งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง พัฒนาชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการสตรีและคนชรา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการเจ้าหน้าที่** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของเทศบาล การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานสิทธิและสวัสดิการ งานวินัยและส่งเสริม คุณธรรม การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องงานตรวจสอบภายใน การประเมินควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย โดยการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลเมืองเมืองปึกได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

- (๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- (๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- (๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- (๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการ นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลเมืองเมืองปึกได้ดำเนินการวิเคราะห์ วิจัยสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไขและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาการขาดทางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเสีย ในหลายชุมชนยังไม่มีท่อระบายน้ำเสียและยังไม่มี การจัดระบบบำบัดน้ำเสียสำหรับอนาคต

- ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง

- ปัญหาการวางผังเมืองยังไม่มี การวางผังเมืองในเขตเทศบาล การกำหนดการใช้ในพื้นที่ยังไม่ชัดเจนและขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการดำเนินการวางผังเมือง

ความต้องการของประชาชน

- การก่อสร้างระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อใช้รองรับน้ำเสียที่เกิดจากประชาชนรวมถึงระบบการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ขยายเขตบริการระบบสาธารณสุขปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ให้ครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาล
- การกำจัดวัชพืชและการขุดลอกคลองสาธารณะในเขตเทศบาล
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ โดยปรับปรุงเป็นสถานพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของประชาชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาการตลาด ไม่มีตลาดกลางหรือที่จำหน่ายแลกเปลี่ยนสินค้า และขาดการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขาย
- ปัญหาประชาชนว่างงานและความยากจน ประชาชนมีหนี้สิน และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ไม่มีอาชีพเสริมและค่าแรงตกต่ำและเกิดการว่างงาน
- ปัญหาการส่งเสริมอาชีพ ประชาชนขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ และขาดการส่งเสริมอาชีพจากภาครัฐและเอกชนอย่างจริงจัง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยวของท้องถิ่น ประชาชนยังไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน และสนับสนุนการนำภูมิปัญญามาใช้ประโยชน์ในการสร้างรายได้
- ส่งเสริม กระตุ้น และอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจและการผลิตของกลุ่มต่างๆ เช่น การจัดหาตลาดรองรับผลผลิต การประสานงานในด้านการตลาด และการประสานงานเพื่อสร้างงานให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาผู้สูงอายุและคนพิการพบว่าผู้สูงอายุและคนพิการขาดการดูแลเอาใจใส่จากบุตรหลานหรือครอบครัว สวัสดิการจากรัฐบาลไม่เพียงพอ และไม่สามารถทำงานได้หรือไม่มีผู้จ้างงานทำให้ไม่มีรายได้เลี้ยงตนเอง
- ปัญหาการขาดความรัก ความอบอุ่น ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ ความผูกพันระหว่างครอบครัวและสังคม และไม่ได้รับการปฏิบัติที่เพียงพอจากภาครัฐในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ปัญหาหาสาเหตุที่พบว่าการดูแลป้องกันและปราบปรามจากภาครัฐและประชาชนเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง และขาดความเข้มงวดเอาจริงเอาจัง ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันยาเสพติด ขาดความอบอุ่นในครอบครัว และขาดการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินพบว่ามีกรณีลักเล็กขโมยน้อยตามบ้านเรือนประชาชน การป้องกันภัยในหมู่บ้านเจ้าหน้าที่ดูแลไม่ทั่วถึง ชุมชนขาดความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัย
- ปัญหาขาดการส่งเสริมกลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชนท้องถิ่นพบว่ากลุ่มต่างๆ ในชุมชนยังไม่ได้รับการส่งเสริมกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง



- ปัญหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามเด็กเล่น สนามกีฬา สถานที่สำหรับออกกำลังกายขาดการดูแลและบำรุงรักษา

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีสถานศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนให้เพียงพอ
- จัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาโดยการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนและเยาวชนในเขตเทศบาลทุกระดับทั้งเด็กก่อนวัยเรียนและภาคบังคับ
- ก่อสร้างสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอ เพื่อเป็นปอดของเมือง เป็นสถานที่ออกกำลังกายของประชาชน เป็นสถานที่รวมของประชาชนในการประกอบกิจกรรมนันทนาการ เช่น การออกกำลังกายประกอบดนตรี และการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้พบว่าประชาชนยังไม่เข้าใจกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการเสียภาษีอากรค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึงและตรงตามกำหนดเวลา
- ปัญหาการบริการชุมชนท้องถิ่นพบว่ายังมีบริการหลายๆ ด้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการที่รวดเร็ว
- ปัญหาด้านการเมืองการปกครองพบว่าประชาชนยังเกิดความสับสนในกฎหมายต่างๆ ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในเรื่องการเมืองการปกครอง และประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในทางการเมือง ประชาชนขาดความศรัทธาต่อระบบการเมืองในระดับชาติ
- ปัญหาการบริหารงานในเขตเทศบาลเมืองเมืองปึกพบว่าสวัสดิการพนักงาน ลูกจ้างยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในยุคที่เศรษฐกิจตกต่ำ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และขาดแคลนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาและจัดระบบการบริหารการสาธารณะของเทศบาลให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และตอบสนองแก่ประชาชนผู้รับบริการ
- ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ ตรวจสอบ เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินการต่างๆ ของเทศบาล
- จัดระบบการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- จัดให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของทางราชการ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาสารพิษเจือปนในแหล่งน้ำจากการใช้สารเคมีของผู้ประกอบการและประชาชนบางรายไม่ถูกวิธีและไม่มีการบำบัดก่อนปล่อยน้ำทิ้งลงแหล่งน้ำธรรมชาติ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรับผิดชอบดูแลรักษาแหล่งน้ำ และประชาชนได้รับผลกระทบจากการใช้แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาแนวตลิ่งคูคลองพังทลายตื้นเขิน พบว่าไม่มีต้นไม้สำหรับกอนยึดดินตลิ่งทำให้น้ำกัดเซาะตลิ่ง ประชาชนผู้อยู่บริเวณริมตลิ่งไม่สนใจดูแลรักษาพัฒนาให้เกิดความร่มรื่นสวยงาม

- ปัญหาจากขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติเน่าเสีย เนื่องจากประชาชนทิ้งขยะลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ และประชาชนที่อยู่ริมฝั่งลำน้ำปล่อยน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลลงไปในแหล่งน้ำ
- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลให้สะอาดปราศจากมลพิษต่างๆ
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- จัดให้มีระบบระบายน้ำเพื่อรองรับน้ำเสียจากชุมชน และนำไปบำบัดก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- สร้างจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์และการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในวิธีการป้องกันและควบคุมการดูแลรักษาในเรื่องโรคติดต่อ ขาดการดูแลและระวังป้องกันให้ครอบคลุมพื้นที่ การส่งเสริมสุขภาพเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ ยังไม่สม่ำเสมอและทั่วถึง
- ปัญหาที่เกิดจากขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล พบว่ายังไม่มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีการแยกขยะมูลฝอยเพื่อกลับมาใช้ใหม่ และประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลไม่ถูกที่
- ปัญหาเครื่องมือไม่เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วนในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในเขตเทศบาล
- มีวัคซีนและเวชภัณฑ์ที่สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออย่างเพียงพอและทั่วถึง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ปัญหาการขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล
- ปัญหาการเสริมสร้างสุขภาพเด็กนักเรียนในโรงเรียนของรัฐในเขตเทศบาลพบว่าขาดงบประมาณในการจัดทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลน และขาดอุปกรณ์ของเล่นสำหรับเด็กในชุมชนต่างๆ
- ขาดอุปกรณ์กีฬาและสนามกีฬาประจำชุมชน พบว่าอุปกรณ์กีฬาชำรุดเสียหายและไม่มียกงบประมาณในการจัดหาได้ครบถ้วนทุกชุมชน สนามกีฬาประจำชุมชนยังไม่ครบถ้วนทุกชุมชนหรืองบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างสนามกีฬาไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความร่วมมือร่วมใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น งานบุญงานประเพณีงานวันสำคัญต่างๆ แห่งชาติ เป็นต้น ประชาชนมุ่งประกอบอาชีพเพื่อพียงเศรษฐกิจ

ของตนเองจนลืมความสำคัญของการประกอบพิธีอนุรักษศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่น และขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

- ประชาชนขาดการเข้าร่วมประกอบกิจกรรมทางศาสนาและทำนุบำรุงศาสนา
- ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนไม่ให้ความสำคัญและหันไปรับ

สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันมากเกินไป และไม่มีผู้ส่งเสริมอนุรักษ์หรือสืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

- ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเหตุการณ์ปัจจุบัน และขาดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านการศึกษาการจัดงานประเพณี
- ส่งเสริมและบำรุงศาสนา
- ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเมืองเมืองปักเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองเมืองปักให้มีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลเมืองเมืองปักให้สมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลเมืองเมืองปักยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

เทศบาลเมืองเมืองปักได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การสาธารณสุขอุปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

ผู้ด้อยโอกาส

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
ที่เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีการอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
(๓) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ไม่ ที่ดิน สัตว์ป่า
(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน	๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. มีระบบการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบกฎหมายอยู่เสมอ	๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก (External Factor)

โอกาส (Opportunities - O)	อุปสรรค (Threats - T)
๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓. มีภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย เช่น वादภัย อุทกภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปีของเทศบาลเมืองเมืองปักษ์นั้นได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - (๑) ดันทุนการผลิตที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 - (๒) ประชาชนขาดการรวมตัวกันเพื่อตั้งกลุ่มอาชีพ
- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - (๑) ประชาชนต้องการพัฒนาเส้นทางในการคมนาคมเพื่อสัญจรและการขนส่งเพื่อ

ธุรกิจ

ในการสัญจร

- (๒) ประชาชนต้องการไฟฟ้าส่องสว่างในทางสาธารณะและในที่ที่เป็นจุดอันตราย
- (๓) รางระบายน้ำเพื่อระบายน้ำในช่วงฤดูฝนเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
- (๔) แหล่งน้ำที่ต้นเขิน
- (๕) ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน
- (๖) เสียงตามสายประจำชุมชนเกิดการชำรุด

จากเทศบาล

- การพัฒนาด้านสังคม

- (๑) เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนผู้ที่ยากไร้ต้องการความดูแล

- (๒) เด็ก เยาวชน ติดเกม บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันควร
- (๓) เกิดสาธารณภัยขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย
- (๔) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น

- การพัฒนาทางการศึกษา

ในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

- การพัฒนาด้านการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน

- การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและนันทนาการ

มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นถูกสมัยใหม่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปและไม่ค่อย

- การพัฒนาด้านสาธารณสุข

โคโรนา ๒๐๑๙ และโรคติดต่ออื่นๆ

- (๑) เกิดโรคระบาดในพื้นที่ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้หวัดใหญ่ โรคติดต่อไวรัส

- ด้านการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

- (๑) ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

- (๒) ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

(๓) ผู้บริหาร พนักงาน สมาชิก ผู้นำชุมชน และผู้นำกลุ่มต่างๆ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

(๔) ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลเมืองเมืองปักจะดำเนินการ

เทศบาลเมืองเมืองปักนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕. (ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จากนั้นได้นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การป้องกันยาเสพติด
6. การบริหารจัดการขยะ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลเมืองเมืองปักได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ กอง กับ ๑ หน่วยได้แก่ (๑) สำนักปลัดเทศบาล (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๖) กองการศึกษา (๗) กองสวัสดิการสังคม (๘) กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๖ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมืองเมืองปักมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลเมืองเมืองปักให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองเมืองปัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลเมืองเมืองปัก กำหนด ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจงานดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลเมืองเมืองปักพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีงบประมาณ มากพอ ก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๒) งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p>(๓) งานเลขานุการ</p> <p>(๔) งานนิติการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>(๑) งานทะเบียนราษฎร</p> <p>(๒) งานข้อมูลทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>(๓) งานเทศกิจ</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๒) งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p>(๓) งานเลขานุการฯ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>(๑) งานทะเบียนราษฎร</p> <p>(๒) งานนิติการ</p> <p>(๓) งานเลือกตั้ง</p> <p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>(๓) งานเทศกิจ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>(๑) งานพัฒนารายได้</p> <p>(๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>(๑) งานพัฒนารายได้</p> <p>(๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๓) งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๒) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๓) งานการเงินและบัญชี</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>(๒) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>(๓) งานผังเมือง</p> <p>(๔) งานสาธารณูปโภค</p> <p>(๕) งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>(๖) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร</p> <p>(๗) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</p> <p>(๑) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>(๒) งานจัดการคุณภาพน้ำ</p> <p>(๓) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>(๒) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>(๓) งานผังเมือง</p> <p>(๔) งานสาธารณูปโภค</p> <p>(๕) งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>(๖) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร</p> <p>(๗) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</p> <p>(๑) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>(๒) งานจัดการคุณภาพน้ำ</p> <p>(๓) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานบริการสาธารณสุข</p> <p>(๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>(๔) งานสัตว์แพทย์</p> <p>(๕) งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>(๖) งานวางแผนสาธารณสุข</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๔) งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานบริการสาธารณสุข</p> <p>(๒) งานรณรงค์และการฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>(๔) งานสัตว์แพทย์</p> <p>(๕) งานป้องกันและควบคุมโรค</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ (๒) งานประชาสัมพันธ์ (๓) งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>(๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานแผนงานและงบประมาณ</p>	<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ (๒) งานประชาสัมพันธ์ (๓) งานบริหารงานทั่วไป (๔) งานสารสนเทศ</p> <p>๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>(๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานงบประมาณ (๓) งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)</p>	กำหนดเพิ่ม
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) งานการศึกษาปฐมวัย (๒) งานกิจการโรงเรียน (๓) งานกิจการนักเรียน (๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๕) งานกิจการศาสนา (๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <p>๖.๒ ฝ่ายแผนงานและโครงการ</p> <p>(๑) งานแผนงานและโครงการ (๒) งานกีฬาและนันทนาการ (๓) งานงบประมาณ (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) งานการศึกษาปฐมวัย (๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓) งานงบประมาณ (๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๕) งานการศึกษา (๖) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>๖.๒ ฝ่ายแผนงานและโครงการ</p> <p>(๑) งานแผนงานและโครงการ (๒) งานกีฬาและนันทนาการ (๓) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน (๒) งานจัดระเบียบชุมชน (๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>(๑) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานกิจการสตรีและคนชรา</p>	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน (๒) งานจัดระเบียบชุมชน (๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>(๑) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานกิจการสตรีและคนชรา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๘. กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๘.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>(๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>(๒) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>(๓) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>(๔) งานวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๘.๒ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๑) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๒) งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>(๓) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>(๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๘. กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๘.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>(๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล</p> <p>(๒) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>(๓) งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</p> <p>(๔) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๘.๒ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๑) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๒) งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>(๓) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>(๔) งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๕) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>กำหนดเพิ่ม</p> <p>กำหนดเพิ่ม</p>
<p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>(๑) งานตรวจสอบบัญชี</p> <p>(๒) งานตรวจสอบพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๓) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ</p>	<p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>(๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>(๒) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</p> <p>(๓) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เทศบาลเมืองเมืองปักได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยเทศบาลเมืองเมืองปักได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๘.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๒	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๔	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๒๕	อัตรา

๘.๒.๒ กองคลัง

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๒	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๗	อัตรา

๘.๒.๓ กองช่าง

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๘	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๖	อัตรา

๘.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๘	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๔๒	อัตรา

๘.๒.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๗	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๒	อัตรา

๘.๒.๖ กองการศึกษา

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๘	อัตรา
(รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา)			
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๔	อัตรา

๘.๒.๗ กองสวัสดิการสังคม

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๗	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

๘.๒.๘ กองการเจ้าหน้าที่

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๘	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

๘.๒.๙ หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทศบาลเมืองเมืองปึก นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน พน.
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๙	๙	๙	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน คน.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน คน.
นายช่างสำรวจ (ปจ./ชง.)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายช่างสุขาภิบาล								
หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
พนักงานจ้างทั่วไป								
✓ คนงาน	๑๒	๑๒	๑๐	๑๐	-	-๒	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
✓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๔	๓	๑	๑	-๓	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
* พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
✓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
✓ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
นักการ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
✓ คนงาน	๑๖	๑๖	๑๓	๑๓	-	-๓	-	ว่างให้ยุบ
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คู่งจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่าง (งานศิลป์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครูชำนาญการ (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๐	๕	๕	๕	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายแผนงานและโครงการ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักสันนิษฐานการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
* นักการ	๓	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงาน	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และจัดโอน คน.
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน คน
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๗๓	๑๘๖	๑๘๐	๑๘๐	+๑๓	-๖	๐	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่กำหนดเพิ่มจำนวน ๕ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว นั้น จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	บริษัทเทศบาล (นักบริหารระดับสูง)	สูง	๓	๑	๒๖๖,๒๖๖	๒๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๒,๒๖๖	๒๖,๒๖๖	๒๖,๒๖๖	๒,๐๒๖,๕๖๖	๒,๐๖๖,๕๖๖	๒,๐๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๒	รองบริษัทเทศบาล (นักบริหารระดับสูง)	กลาง	๓	๑	๑๕๓,๐๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๑,๖๖๖,๕๖๖	๑,๖๖๖,๕๖๖	๑,๖๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารระดับสูง)	กลาง	๓	๑	๑๓๗,๕๖๖	๑๓๗,๕๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๖๖๖,๕๖๖	๑,๖๖๖,๕๖๖	๑,๖๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๔	ที่สว.นำช่างเครื่องเทศบาล (นักบริหารระดับสูง)	กลาง	๓	๑	๑๒๖,๕๖๖	๑๑๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๕๖๖	๑๑,๕๖๖	๑๑,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
ฝ่ายช่างเทคนิค																			
๕	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิค (นักบริหารระดับสูง)	สูง	๑	๑	๑๓๗,๕๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓/๖๓	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑/๖๑	๑	๑	๒๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
ฝ่ายปกครอง																			
๘	หัวหน้างานปกครอง (นักบริหารระดับสูง)	สูง	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๑๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.๓/๖๓	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๑๐	นิติกร	ป.๓/๖๓	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.๑/๖๑	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๑๒	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารระดับสูง)	สูง	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๑๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓/๖๓	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๑/๖๑	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
ศูนย์ป้องกัน																			
๑๕	พนักงานวิทยุ	พนักงาน (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๑๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	ช่าง (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	ช่าง (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
ศูนย์ป้องกัน																			
๑๘	หัวหน้าศูนย์ป้องกัน	พนักงาน (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
ศูนย์ป้องกัน																			
๑๙	พนักงานขับรถ	พนักงาน (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๒๐	พนักงานขับรถ	พนักงาน (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
๒๑	พนักงานขับรถ	พนักงาน (กลุ่ม ๓-๑)	๑	๑	๑๖๖,๕๖๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๖๐,๕๖๖
ศูนย์ป้องกัน																			
๒๒	นักการ		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๒๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๒๔	พนักงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๒๕	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๒๖	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๒๗	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม
๒๘	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	๑,๒๖๖,๕๖๖	การเสริม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราว่างที่คงมี			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๑๔)																				
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓	๓	๓๕๕,๕๖๐	๓๓๕,๕๐๐														
	ฝ่ายพัสดุรวมกันได้																			
๓๗	หัวหน้าฝ่ายพัสดุรวมรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	๓	๓๖๕,๕๐๐	๓๔๖,๐๐๐	๓	๓	๓											
๓๘	นักวิชาการพัสดุรวมรายได้	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๔๐๖,๕๖๐	๐	๓	๓	๓											
๓๙	เจ้าหน้าที่งานพัสดุรวมรายได้	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๒๖๒,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
	ฝ่ายแผนที่ยานยนต์และทะเบียนทรัพย์สิน																			
๔๐	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ยานยนต์ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓											
๔๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	ปล.๖/ช.๓	๓	๐	๓๖๕,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
๔๒	เจ้าหน้าที่งานคอมพิวเตอร์	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๔๕,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
	ฝ่ายพัสดุและยานยนต์																			
๔๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและยานยนต์ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓											
๔๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปล.๖/ช.๓	๓	๐	๓๖๕,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
๔๕	เจ้าหน้าที่งานคอมพิวเตอร์	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๔๕,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
	ฝ่ายพัสดุและยานยนต์																			
๔๖	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและยานยนต์ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	๓	๓๖๕,๕๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓											
๔๗	นักวิชาการพัสดุ	ปล.๖/ช.๓	๓	๐	๓๖๕,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
๔๘	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๔๕,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
๔๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๔๖๒,๖๔๐	๐	๓	๓	๓											
๕๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๖๕,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
	พนักงานเจ้าหน้าที่																			
๕๑	หัวหน้างานเจ้าหน้าที่																			
๕๒	พนักงาน		๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒											
๕๓	ผู้อำนวยการแผนที่ยานยนต์และทะเบียนทรัพย์สิน		๓	๓	๓๐๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
๕๔	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๓	๓	๓๐๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
๕๕	บุคลากร		๒	๒	๓๐๕,๐๐๐	๐	๒	๒	๒											
๕๖	พนักงานขับรถรถยนต์		๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓											
	กองช่าง (๑๔)																			
๕๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓	๓	๔๖๒,๐๐๐	๓๓๕,๕๐๐	๓	๓	๓											
	ฝ่ายแผนที่ยานยนต์และทะเบียนทรัพย์สิน																			
๕๘	หัวหน้าฝ่ายช่างและยานยนต์ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓											
๕๙	วิศวกรโยธา	ปล.๖/ช.๓	๓	๐	๓๖๕,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
๖๐	นายช่างโยธา	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๓๓,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
	ฝ่ายช่างโยธา																			
๖๑	หัวหน้าฝ่ายช่างโยธาและโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓											
๖๒	วิศวกรโยธา	ปล.๖/ช.๓	๓	๐	๓๖๕,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
๖๓	นายช่างโยธา	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๓๓,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
๖๔	นายช่างโยธา	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๓๓,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
๖๕	นายช่างโยธา	ปล.๖/ช.๓	๓	๓	๓๓๓,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											



ร.ร.	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราเงินเดือน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ผู้อำนวยการ																			
๕๔	นักการ	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๒๕๖,๗๐๐	๐	๓	๓	๓											
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๕	คนงาน		๓๒	๓๓	๑,๒๙๖,๐๐๐	๐	๓๒	๓๒	๓๒	๒										
๕๖	พนักงานขับรถหรือจัดการขนถ่าย		๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
๕๗	พนักงานขับรถหรือจัดการขนถ่ายหนัก		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๕๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ก.๓	๑	๑	๖๘๗,๐๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑	๑	๑											
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข																			
๕๙	หัวหน้ากองสาธารณสุข	อ.๓	๑	๑	๓๓๓,๕๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑											
๖๐	นักจัดการทั่วไป	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๒๒๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
๖๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๓๖๓,๖๕๐	๐	๓	๓	๓											
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข																			
๖๒	หัวหน้ากองสาธารณสุข	อ.๓	๑	๑	๓๓๓,๕๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑											
๖๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๒๙๖,๒๕๐	๐	๓	๓	๓											
๖๔	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๑๖๖,๖๐๐	๐	๓	๓	๓											
	พนักงานจ้างช่างเทคนิค																			
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๓	๓	๓๙๐,๖๕๐	๐	๓	๓	๓											
๖๗	ผู้ช่วยช่างเทคนิค		๓	๓	๑๕๐,๖๕๐	๐	๓	๓	๓											
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๘	พนักงานขับรถบรรทุก		๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕											
๖๙	พนักงานขับรถหรือจัดการขนถ่าย		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓											
๗๐	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ		๓๖	๓๖	๑,๓๖๖,๐๐๐	๐	๓๖	๓๖	๓๖											
๗๑	คนงาน		๓๖	๓๕	๑,๓๖๖,๐๐๐	๐	๓๖	๓๖	๓๖	๓										
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๖)																			
๗๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ (นักบริหารระดับสูง)	ก.๓	๑	๑	๕๓๓,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑	๑	๑											
	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์																			
๗๓	หัวหน้ากองยุทธศาสตร์ (นักบริหารระดับสูง)	อ.๓	๑	๑	๕๓๓,๕๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑											
๗๔	นักประชาสัมพันธ์	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๓๐๐,๕๐๐	๐	๓	๓	๓											
๗๕	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ป.๓/อ.๓	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓											

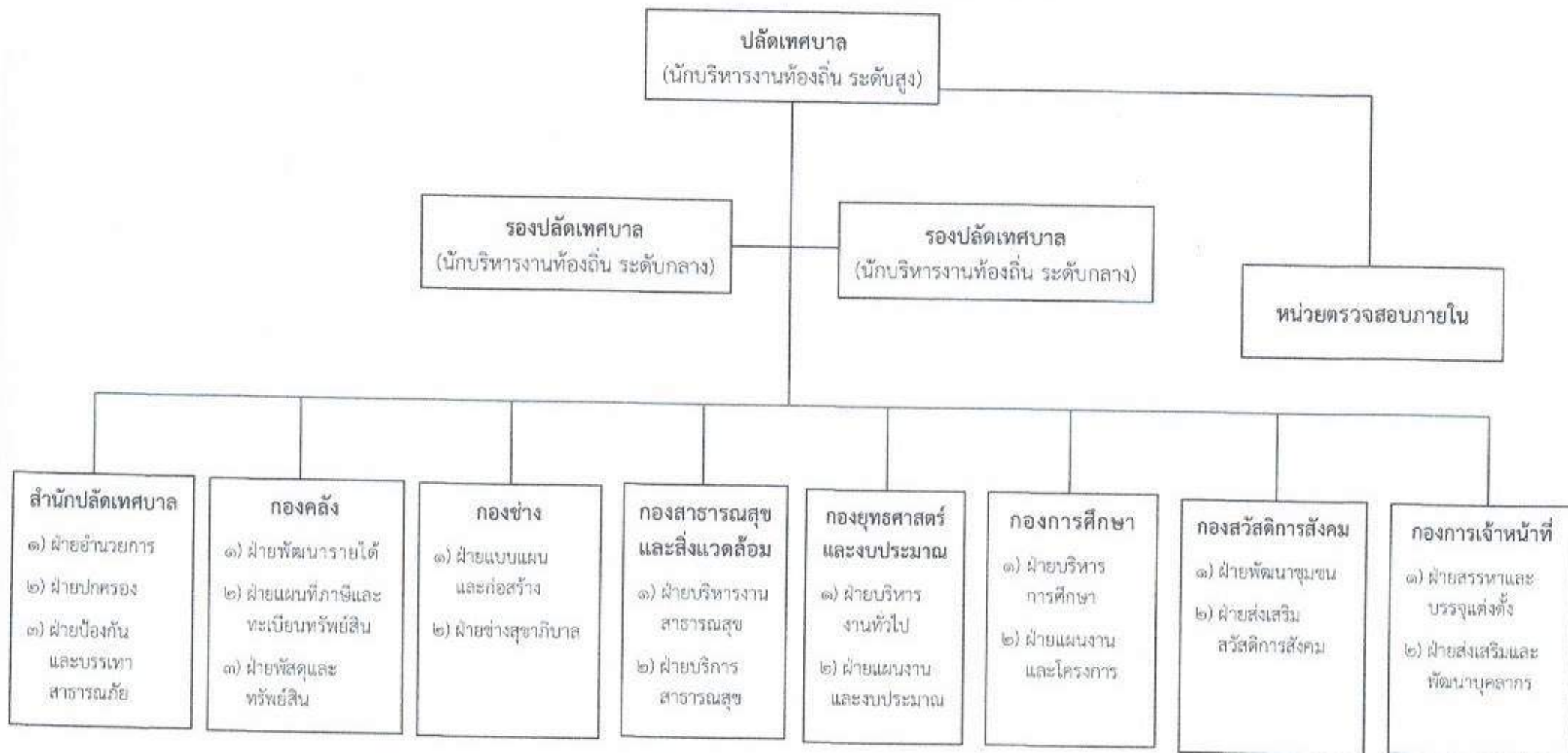
ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเงินเดือน เดิม/ชด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗		๒๕๖๘
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ																			
๓๖	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	อำนวยการ	๓	๓	๔๓๕,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๖๖,๗๖๐	๓๖๖,๗๖๐	๓๖๖,๗๖๐	๑๐,๓๖๐
๓๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นัก/ชก.	๓	๓	๓๐๐,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓๐๓,๕๐๐	๓๐๓,๕๐๐	๓๐๓,๕๐๐	๓๘,๗๐๐
๓๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นัก/ชก.	๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	๓	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓๐๓,๕๐๐	๓๐๓,๕๐๐	๓๐๓,๕๐๐	๓๘,๗๐๐
บุคลากรประจำ																			
๓๙	ผู้ช่วยช่าง (งานศิลป์)	ช่าง ระดับ ๓	๓	๓	๒๕๖,๕๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖,๐๐๐
๔๐	นักการ		๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	๓	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๖,๐๐๐
๔๑	พนักงานขับรถยนต์		๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	๓	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๖,๐๐๐
กองการศึกษา (๑๕)																			
๔๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ	๓	๓	๔๖๓,๐๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๓๖,๕๖๐
ฝ่ายบริหารการศึกษา																			
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ	๓	๐	๓๖๓,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๓๖,๘๐๐	๔๓๖,๘๐๐	๔๓๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
๔๔	ผู้อำนวยการศึกษา	นัก/ชก.	๓	๓	๒๕๖,๖๖๐	๐	๓	๓	๓	๓	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๐,๑๖๐	๒๖๐,๑๖๐	๒๖๐,๑๖๐	๓๖,๕๖๐
๔๕	เจ้าพนักงานการพิมพ์และบัญชี	นัก/ชด.	๓	๐	๒๓๓,๓๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๓๖,๘๐๐	๒๓๖,๘๐๐	๒๓๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
๔๖	ครูชำนาญการ	ครู ๖	๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
๔๗	ครู (๓๓.๗)	ครู ๓	๓	๓			๓	๓	๓	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
๔๘	ครูช่วย	ครู ๓	๕	๐			๕	๕	๕	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
ฝ่ายแผนงานและโครงการ																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ	๓	๐	๓๖๓,๐๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	๓๖,๕๖๐
๕๐	นักวิชาการศึกษา	นัก/ชก.	๓	๐	๓๕๕,๓๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖,๕๖๐
๕๑	นักสนับสนุนการ	นัก/ชก.	๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	๓	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖,๕๖๐
โรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร																			
๕๒	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่	อำนวยการ	๓	๓	๓๖๐,๖๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๓๖๖,๕๔๐	๓๖๖,๕๔๐	๓๖๖,๕๔๐	๓๖,๕๖๐
๕๓	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่	อำนวยการ	๓	๓	๒๕๖,๕๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๒๖๐,๖๘๐	๒๖๐,๖๘๐	๒๖๐,๖๘๐	๓๖,๕๖๐
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
๕๕	คณาจารย์		๓	๐	๓๐๕,๐๐๐	๐	๓	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๐	๐	๓๖,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๕๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	๓	๓	๔๖๓,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
ฝ่ายกิจการชุมชน																			
๕๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	๓	๐	๓๖๓,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	๓๖,๕๖๐
๕๘	นักพัฒนาชุมชน	นัก/ชก.	๓	๓	๒๕๖,๘๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๐,๓๘๐	๒๖๐,๓๘๐	๒๖๐,๓๘๐	๓๖,๕๖๐
๕๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	นัก/ชด.	๓	๐	๒๐๖,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๐๙,๖๐๐	๒๐๙,๖๐๐	๒๐๙,๖๐๐	๓๖,๕๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะคงใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม																			
๑๐๐	นักส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารระดับชำนาญการพิเศษ)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓๓๕,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๖๖,๖๖๐	๓๖๖,๖๖๐	๓๖๖,๖๖๐	๓๖,๓๓๐
๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ร.ก.	๓	๐	๒๓๗,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๖,๓๓๐
๑๐๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานชุมชน	ป.ก./ร.ก.	๓	๓	๓๖๖,๕๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖,๓๓๐
ผลการเจ้าหน้าที่ (๒๑)																			
๑๐๓	ผู้อำนวยการเขตประจวบคีรีขันธ์ (นักบริหารระดับสูง)	ว.ร.ด.	๑	๑	๕๖๒,๐๐๐	๓๓๕,๕๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๖๓๓,๕๖๐	๖๓๓,๕๖๐	๖๓๓,๕๖๐	๓๖,๕๖๐
ฝ่ายส่งเสริมและบรรเทาทุกข์																			
๑๐๔	นักส่งเสริมและบรรเทาทุกข์ (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๐	๓๓๓,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐
๑๐๕	นักบริหารการบุคคล	ป.ก./ร.ก.	๓	๓	๓๖๖,๕๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖,๖๐๐
๑๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ร.ก.	๓	๓	๒๕๒,๖๕๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๖,๖๕๐
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร																			
๑๐๗	นักส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๐	๓๓๓,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐
๑๐๘	นักบริหารการบุคคล	ป.ก./ร.ก.	๓	๓	๒๕๒,๖๕๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๖,๖๕๐
๑๐๙	นักบริหารการบุคคล	ป.ก./ร.ก.	๓	๐	๒๓๗,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๕๒,๕๖๐	๓๖,๖๕๐
๑๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ร.ก.	๓	๐	๓๖๖,๕๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๕๗,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖,๖๕๐
หมวดตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๑๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ร.ก.	๓	๓	๓๖๕,๐๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓๖๕,๐๖๐	๓๖๕,๐๖๐	๓๖๕,๐๖๐	๓๖,๖๐๐
(๕)	รวม		๑๕๖	๑๕๐	๓๕,๒๗๕,๖๖๐	๑,๗๐๕,๐๐๐	๑๕๖	๑๕๐	๑๕๐	+๑๓	-๖	๐	๓,๖๖๕,๗๐๕	๓,๖๖๕,๗๐๕	๓,๖๖๕,๗๐๕	๓๖,๖๖๕,๗๐๕	๓๖,๖๖๕,๗๐๕	๓๖,๖๖๕,๗๐๕	๓๖,๖๖๕,๗๐๕
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑๓๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๓๗,๖๑๓,๕๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑๔๔,๗๐๘,๑๒๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานปลัดเทศบาล
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภา
- งานเลขานุการฯ

พนักงานเทศบาล

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

นักการ (๔)

พนักงานขับรถยนต์ (๒)

คนงาน (๒)

ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการ
- งานเลือกตั้ง

พนักงานเทศบาล

หัวหน้าฝ่ายปกครอง (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) (๑)

นิติกร (ปก./ชก.) (๑)

เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) (๑)

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างงานทะเบียน (๑)

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานเทศกิจ

พนักงานเทศบาล

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาฯ (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.) (๑)

เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑)

เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑)

ลูกจ้างประจำ

พนักงานวิทยุ (๑)

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๑)

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

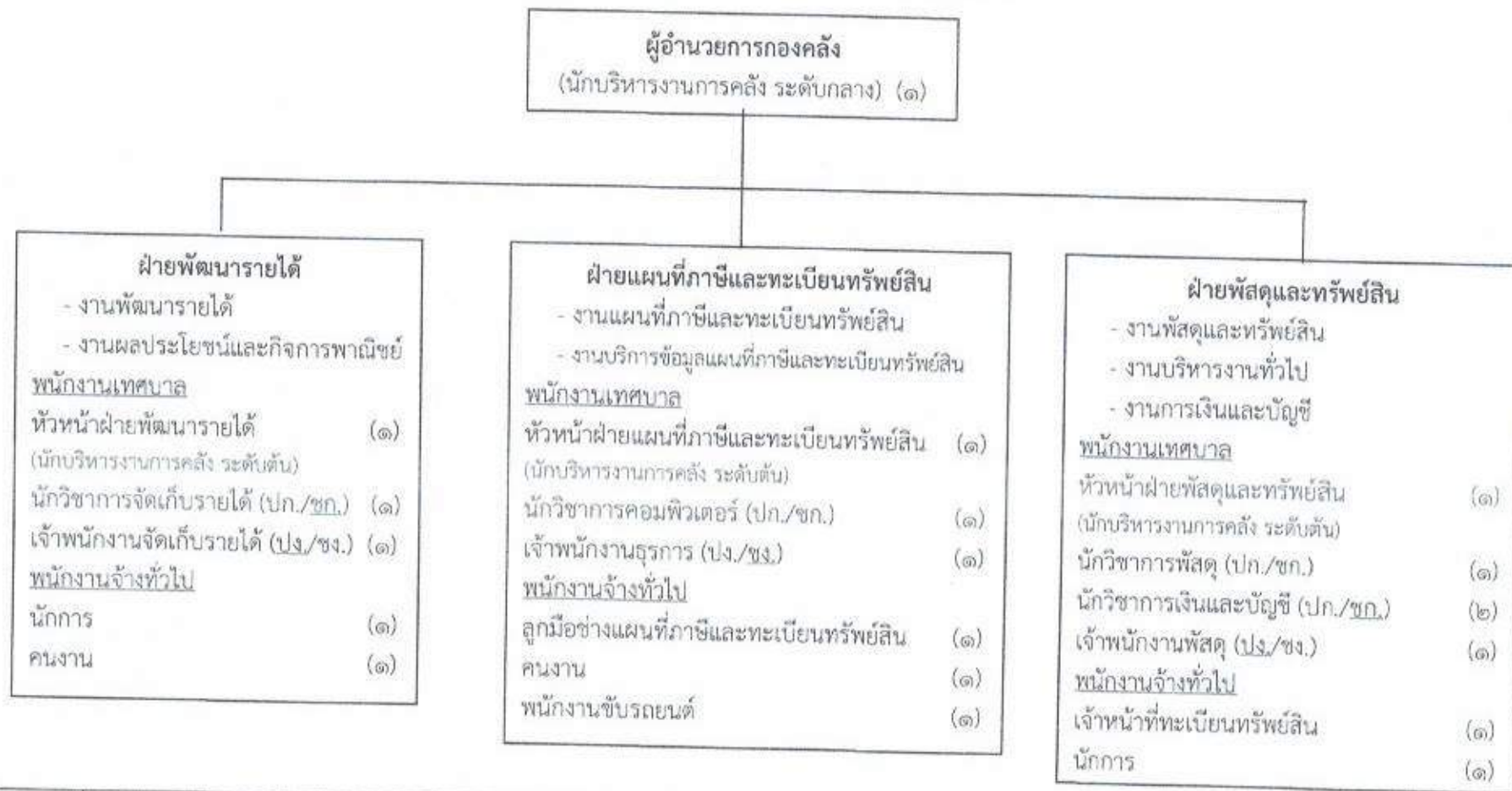
พนักงานดับเพลิง (๘)

พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ (๔)

พนักงานเทศกิจ (๒)

ประเภท/ สถานะ	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๔	๔	๔	๔	๓	๒๒	๔๑
มีผู้ครอง	๓	๒	๔	๔	๓	๑๖	๓๒
อัตราว่าง	๑	๒	-	-	-	๖	๙

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองคลัง
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



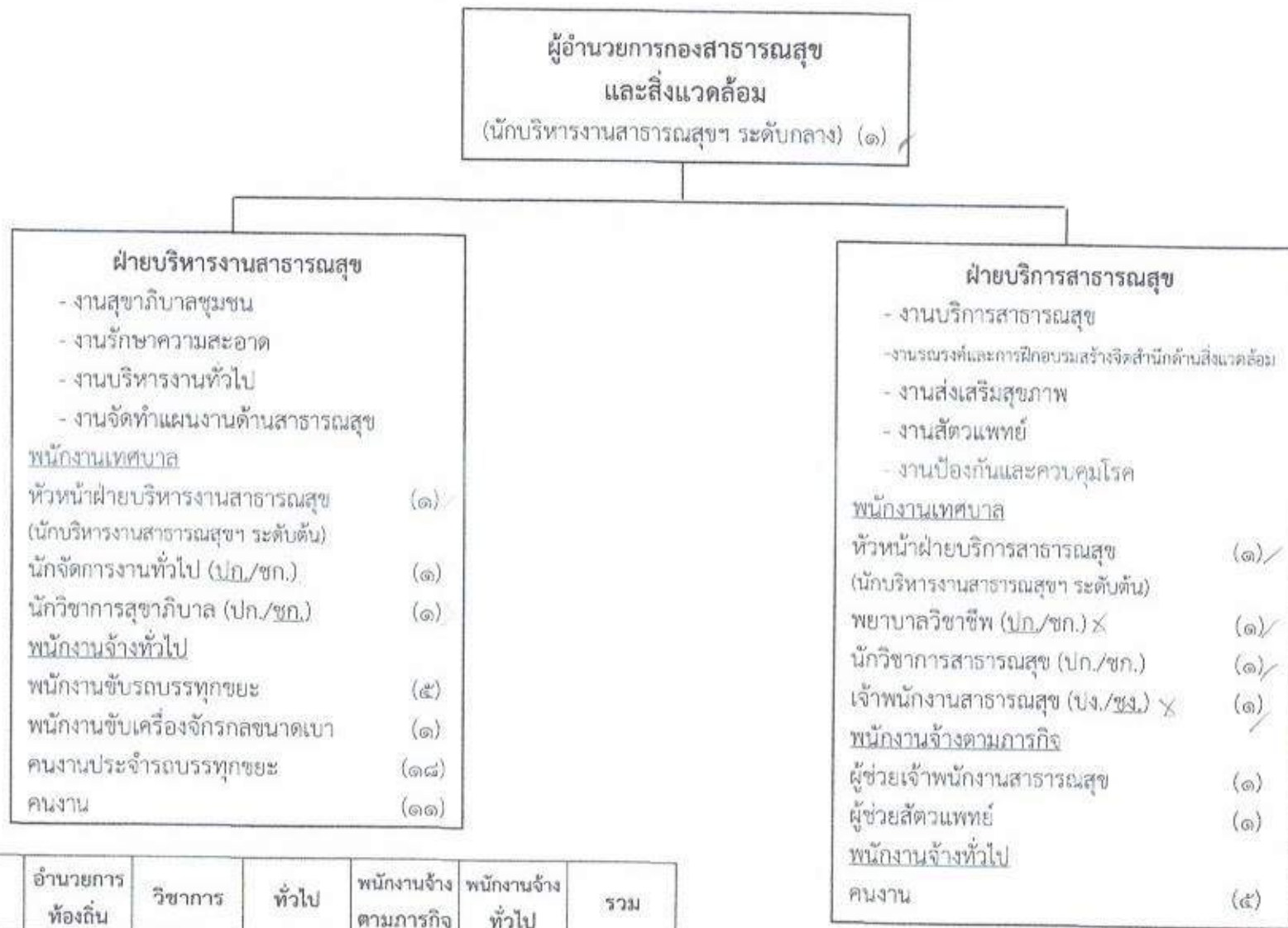
ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๔	๕	๓	-	๗	๑๙
มีผู้ครอง	๓	๓	๓	-	๕	๑๔
อัตรารว่าง	๑	๒	-	-	๒	๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองช่าง
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



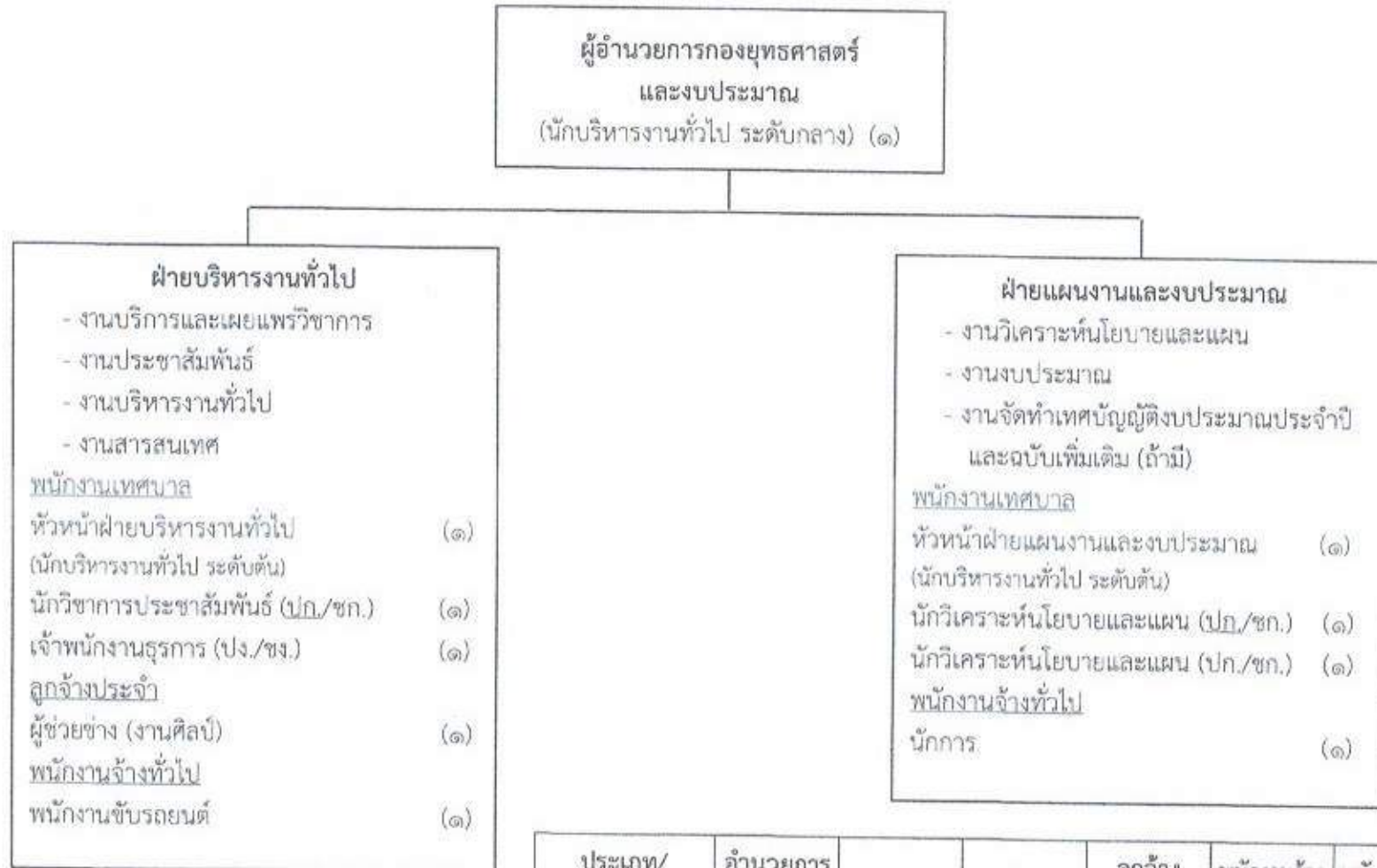
ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๒	๓	๑	-	๑๖	๒๕
มีผู้ครอง	๑	-	๓	๑	-	๑๕	๒๐
อัตรารว่าง	๒	๒	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



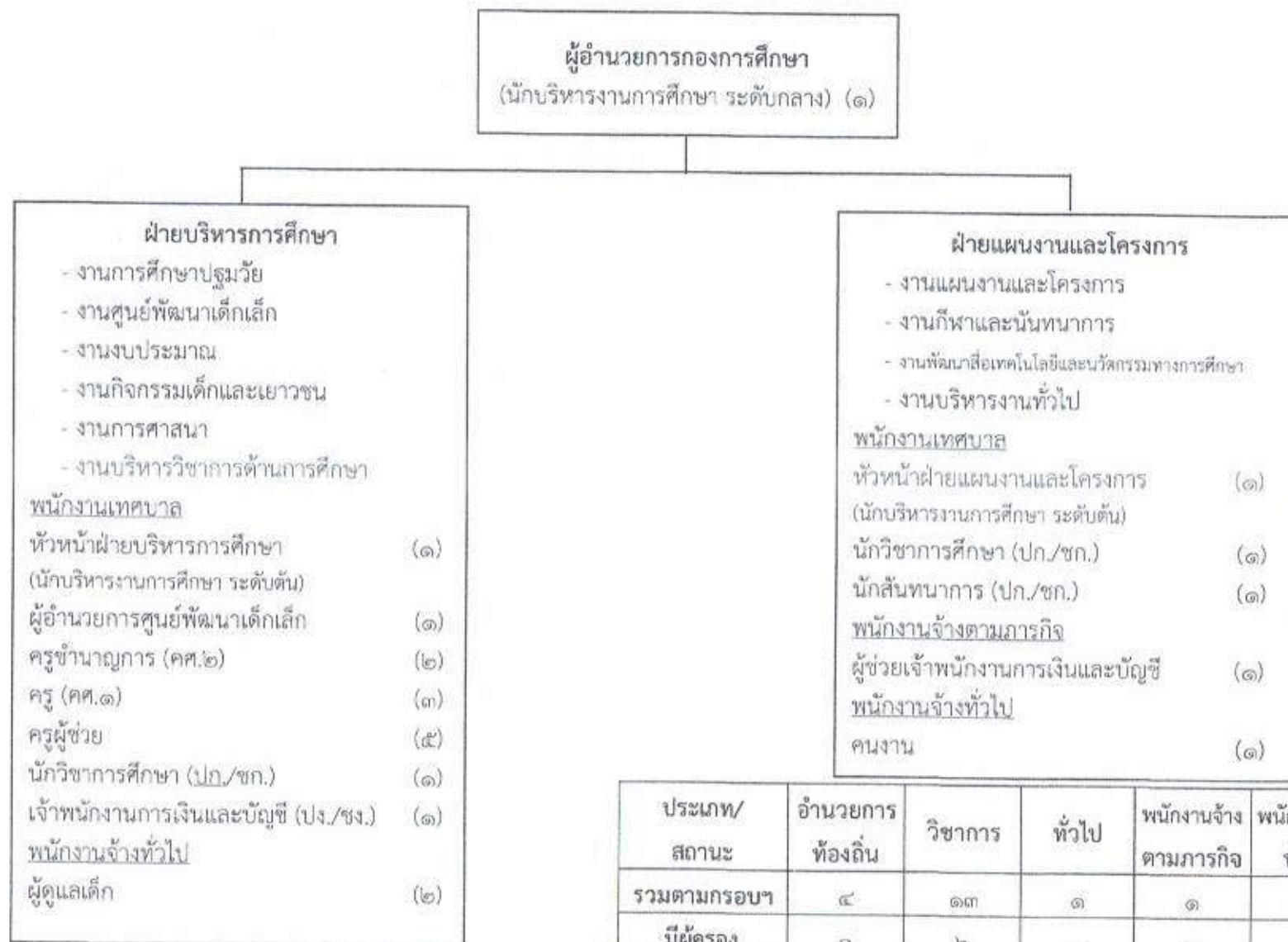
ประเภท/ สถานะ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๔	๑	๒	๔๐	๕๐
มีผู้ครอง	๑	๓	๑	๒	๓๘	๔๕
อัตราว่าง	๒	๑	-	-	๒	๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประเภท/ สถานะ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๓	๑	๑	-	๒	๑๐
มีผู้ครอง	๓	๒	-	๑	-	-	๖
อัตราว่าง	-	๑	๑	-	-	๒	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองการศึกษา
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองสวัสดิการสังคม
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



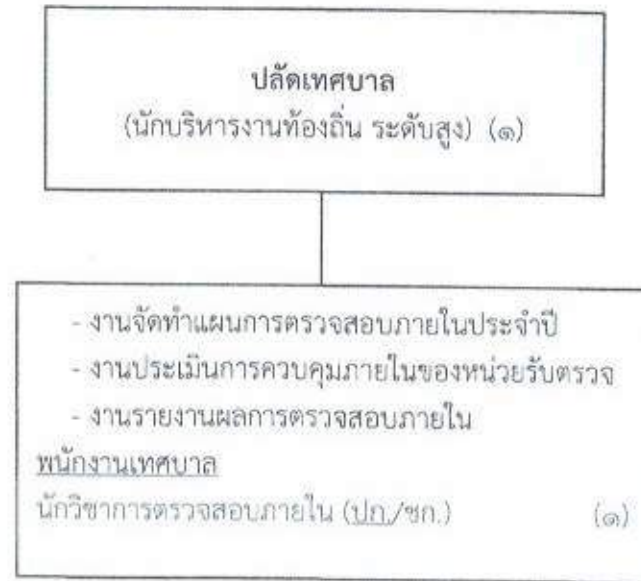
ประเภท/ สถานะ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๒	๒	-	-	๗
มีผู้ครอง	๒	๑	๑	-	-	๔
อัตรารว่าง	๑	๑	๑	-	-	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๕	-	-	-	๘
มีผู้ครอง	๑	๓	-	-	-	๔
อัตรารว่าง	๒	๒	-	-	-	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประเภท/ สถานะ	บริหาร ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๑	๑	-	-	-	๒
มีผู้ครอง	๑	๑	-	-	-	๒
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๐

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พันจ่าเอกสมหวัง แฉงฤทธิ์	ป.โท	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๗๖๔,๖๔๐ (๖๓,๗๒๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒)	๑,๐๐๔,๖๔๐
๒	นายพิทักษ์ แสนลีอชา	ป.โท	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๘๓,๔๐๐
๓	นายชัยวัฒน์ ศรีวันทา	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๘,๕๖๐ (๓๗,๘๘๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗๒,๙๖๐
๔	นางณัฐชานันท์ ร่มกลาง	ป.โท	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๒๗,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๖๑,๙๖๐
๕			๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๑,๑๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖			-	-	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗	นางรัชณี ตระกูลรัมย์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๘	นางสาวณัฐสินี เกิดมงคล	ป.โท	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๐,๓๒๐
๙	นางสาวศศิณิษฐา ดอนสระน้อย	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๑๐	ว่าที่ร้อยตรีบุญญา คงแสนคำ	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๑๑	นางชัชชญา แก้วหล้า	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๑๒	พันจ่าโทจักรกฤษณ์ สุขเกษม	ป.โท	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๑๓			๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	พันจ่าเอกสุขปัญญา เขียวบึก	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๒,๙๖๐
๑๕	จ่าเอกรณาวุฒิ เพชรระแก้ว	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๒๔๐
๑๖	ลูกจ้างประจำ นายไกรวุฒิ สุนทรพรพจน์	ป.ตรี	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๗	นายมิเชก ศุภนคร	ม.ต้น	-	พจน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๘	นายชาติชาย ศิลจรรยา	ปวส.	-	พจน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๑๙	นางจันทร์สมร อินทวัฒน์วงษา	ม.ปลาย	-	ลูกจ้างงานทะเบียน	-	-	ลูกจ้างงานทะเบียน	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๒๐	พนักงานจ้างสามถาวรกิจ นายอนุชา มงคลชาติ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๒๑	นายพยุพล ภาวะรัตน์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๒	นายโกวิท จันทร์พรม	ปวส.	-	พจน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวภักจิรา สายบุรี	ม.ต้น	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔			-	-	-	-	นักการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๕			-	-	-	-	นักการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖			-	-	-	-	นักการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๗	นายอติวิชญ์ รัตนวัฒน์เทอดกิตติ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นายบัณฑิต เอียงจะโปะ	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางธนภรณ์ สุขสนิท	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐			-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๑	นายอมรเทพ กุลวิริยะ	ม.ปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายบรรพจน์ แซ่มจะโปะ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายนพรัตน์ โสพันธิด	ม.ปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายบรรพต ศรีดอน	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายชูศักดิ์ แจ่มจะโปะ	ม.ปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายมานะ แซ่แก้ว	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายประจวบ วรธงไชย	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘			-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	นายนิยมพงษ์ โชติเมืองปัก	ม.ต้น	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายปัญญา หุ่นภู	ม.ต้น	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายนันทวัช วัชรพงษ์เทพ	ม.ต้น	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๒			-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๓	นายประสิทธิ์ จินแล	ม.ต้น	-	พนักงานเทคนิค	-	-	พนักงานเทคนิค	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายพคุณ ตั้งจันทรานนท์	ม.ต้น	-	พนักงานเทคนิค	-	-	พนักงานเทคนิค	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวชญาณิชฐ์ พลิตี	ป.โท	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๗๙,๙๖๐
๒	นางสาวศิริดา มาลาเวช	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๗,๔๐๐
๓	นางสาวอุษารักษ์ สิงหวรรณรัตน์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๔	นางสาวบิษฐา ทิมจะโปะ	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๕			๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖			๒๐-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๐-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	-	-	-	(ปรับปรุงและตัดโอนฯ)
๗	นายสุรเดช แก้วตานสง	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๘	นางสาวนิตดา เนินงาม	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๙			๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	นางสาวศิริกร อรุณเรือ	ป.โท	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๑๑	นางศุภิณันท์สร รูปเทียนทอง	ป.โท	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๑๒	นางสาววิลาสินี ผลจันทร	ปวส.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุรธิดา เดชสำโรง	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวเพียงพิศ จิตตะมาภัย	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวณัฐธิดา ปัญญาปฎุ	ป.ตรี	-	ลูกมือช่างแผนกทฤษฎี	-	-	ลูกมือช่างแผนกทฤษฎี	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวสุกฤตา งามธงไชย	ป.ตรี	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายธราดล ชุมอิมพลี	ม.ต้น	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘			-	-	-	-	นักการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๙			-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายบรรยาย อักษรณรงค์	ป.โท	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๙๖,๔๐๐
๒			๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๓			๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔	นายชำนาญกิจ ศิริยานนท์	ป.โท	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๕			๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๖			๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๗	นายยุทธ สุภาพรหม	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๘	นายสังข์พงษ์ พิมพ์เสน	ปวส.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ปง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๙	ลูกจ้างประจำ นายสมศักดิ์ ศิลปสิทธิ์	ม.ปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายสม นัญญาปุ	ป.๕	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายณรงค์ กุลวิริยะ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายรัชชัย แทนจะโปะ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายกิตติชัย นามจะโปะ	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายทองคำ แทนจะโปะ	ป.๕	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวพนิดา จันทนิช	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสิริชานา กุลนอก	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวบงกชกร กายเมืองนิก	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสันติ ยอดจะโปะ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายธีรวัฒน์ เตยตอน	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอนุวัฒน์ วัลสินทร ณ อรุณา	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	นายคฑ์ ปัญญาปฐุ	ม.ปลาย		พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายตึก ไสโคกกรวด	ป.๖		พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสุพจน์ ญาติจะโปะ	ม.ต้น		พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายสมบุรณ์ เกิกข์	ป.๖		พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางลีนิน พูนผล	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๖๕๙,๐๘๐ (๕๕,๐๙๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๘๓,๘๘๐
๒			๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๓	นางสาวรัญลักษณ์ วิชัย	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชง.	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชง.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	นางสาวกัญญา จำรัสแนว	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	บก.	๒๐-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	บก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๕			๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๖	นางสาวกนกวลี พิมพ์เกษม	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	บก.	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	บก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗			-	-	-	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	บก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘	นางสาวพัฒนพิชญ์ พนมสวัสดิ์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกนกพร ปุ่งนาม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๔๐,๖๕๐ (๑๑,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๖๕๐
๑๐	นางสาวกาญจนภรณ์ ยุพามณีอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑๔๐,๖๕๐ (๑๑,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๖๕๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายวันชัย จาสำโรง	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายประกาย ทัพทอง	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายอำพร ขามสำโรง	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายไวพจน์ สันคอน	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕			-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๖	นายกิติพงศ์ วรธงไชย	ม.ต้น		พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสัจฉิต ชฎากุล	ป.๕		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสมพร บัวผัน	ป.๗		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายประทวน จุลตะคุ	ม.ต้น		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอนันต์ วงษ์เปี้ย	ม.ต้น		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายมานิตย์ สอนจะโปะ	ป.๕		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายอุดม จิตรจะโปะ	ป.๖		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายเอียด คณะรัมย์ย์	ป.๖		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายพนตล สีชมภู	ป.๖		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายไพศาล รักษาตะคุ	ป.๖		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายทวีศักดิ์ จันทร์ทองพะเนา	ปวส.		คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	นายธัญญา วัชรระน้อย	ม.ต้น	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายปริชา จังแดง	ม.ปลาย	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายยอน พลับจะโงะ	ป.๔	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายคมสันต์ ฝ้ายตระกูล	ม.ปลาย	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายพูนศักดิ์ มิวเมืองปัก	ม.ต้น	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายวิชัย บัดจันทริต	ป.๖	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายอรวิญ คำมงคล	ม.ต้น	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายชำนาญ แซงทะเล	ป.๖	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	-	คณงานประจำอำนวยการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายโสทร จำเมืองปัก	ป.๔	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสมพงษ์ ธิคระโปะ	ป.๔	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายประดิษฐ์ ศรีวงษา	ม.ต้น	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางจรัสศรี หายสำโรง	ป.๔	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายพันธุ์แพง กลิ่นนอก	ป.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางบัววิม ทัพทอง	ม.ต้น	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	นางแพน ะเวรัมย์	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายศรณรงค์ พิสงจะโปะ	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นางสาวรุ่งนภา สีชมพู	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นางสาวธนาภรณ์ พิทธิธัญวรรณ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางรัชดาภรณ์ เรืองอนันต์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นางสาวสุภัฏญา บุษผากอง	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายสุมล รอดแจ่ม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายสุกมิตร ผ่องจะโปะ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายมงคล ชื่นสระน้อย	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางกัญญาพัช บุทธอาจ	ป.โท	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๑,๕๔๐ (๔๒,๖๒๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๔๕,๘๔๐
๒	นายเฉลิมพล จันทร์เหลา	ป.โท	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๓	นางสาวมนัญญาพร สุวิมลพันธุ์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๒๐-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๔	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕	นางรณัญญา ปัญญาบุร	ป.โท	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๖	นางสาวรณนวรรณ จันทร์โพธิ์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๗	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘	นางอานันต์ พรตอน พนักงานจ้างทั่วไป	ม.ต้น	-	ผู้ช่วยช่าง (งานศิลป์)	-	-	ผู้ช่วยช่าง (งานศิลป์)	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๙	-	-	-	-	-	-	นักการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
											-	
๑	นายสันติพงษ์ สิมภาพ	ป.โท	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๕๖๖,๔๐๐
๒			๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(รอรับการจัดสรร)
๔	นางสาวชยาภักดิ์ เกษทองมา	ป.โท	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	นางสาวพัฒน์นวี สวาสดีรัตน์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๓	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๓	ครูชำนาญการ	คศ.๒	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๖	นางสาวนิชา เคียนตะคุ	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๗	นางสาวชนิตา สุขสวัสดิ์	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๒	ครู	คศ.๑	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๒	ครู	คศ.๑	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๘	นางสุธิดา พนาธิคุณ	ป.ตรี	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๕	ครู	คศ.๑	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๕	ครู	คศ.๑	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๙	นางเยาวเรศ วงษ์ปัญญา	ป.โท	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๖	ครู	คศ.๑	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๕๖	ครู	คศ.๑	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๑๐			-	-	-		ครูผู้ช่วย			-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๑			-	-	-		ครูผู้ช่วย			-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๒			-	-	-		ครูผู้ช่วย			-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๓			-	-	-		ครูผู้ช่วย			-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๔			-	-	-		ครูผู้ช่วย			-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๕			๒๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	ศุลกาภิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖			๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๑๗			๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๘			-	-	-	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักค้นคว้าการ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางวารารมย์ รัตนชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๐,๖๔๐ (๑๓,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๖๔๐
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุพัตน์ตรี ศรีชา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๒๑	นางสาวจุฑาทิพย์ แทนจะโปะ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน	-	-	
๒๒	นางสาวสิริวิมล มินตอน	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จำสืบเอกมงคล ชูม่วงค์	ป.โท	๒๐-๒-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๒๐-๒-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๓๒๒,๕๒๐
๒			๒๐-๒-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๒-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	นางสาวอิรดา เสมพิมาย	ป.โท	๒๐-๒-๑๓-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๒-๑๓-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๔			๒๐-๒-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชจ.	๒๐-๒-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชจ.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕	นางสาวสิวพร เกิดมงคล	ป.โท	๒๐-๒-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๒-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๖			๒๐-๒-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชจ.	๒๐-๒-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปจ./ชก.	-	-	-	(ปรับปรุงและตัดโอน)
๗	นางสาวสิริธร มณีรัตน์	ป.โท	๒๐-๒-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชจ.	๒๐-๒-๑๓-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชจ.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐

กองการเจ้าหน้าที่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข	บ.โท	๒๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๙๖,๔๐๐
๒			๒๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	นางณัฐรี ร่มกุล	ป.ตรี	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๔	นางสาวมิ่งศรี อาจเทียม	ป.ตรี	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปง.	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปง.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕			๒๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖	นายธีรวุฒิ เข้มพูล	ป.ตรี	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗			๒๐-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	(ปรับปรุงและตัดโอน)
๘			๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก.	๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวสุกัญญา วิชาเทพ	ป.ตรี	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๖๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลเมืองเมืองปักยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองเมืองปักจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในระดับแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

จำนวนหน่วยความสามารถของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

องค์กรที่มีพัฒนาการ ด้านดิจิทัลระดับใด ๆ	กลุ่มบุคลากร					
	E Executive	M Management	A Academic	S Service	T Technologist	O Other
ระยะ Early	9	13	9	8	16	5
ระยะ Developing	16	22	17	14	27	8
ระยะ Mature	19	25	21	20	28	10

แนวทางการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ



วิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10

70% เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน

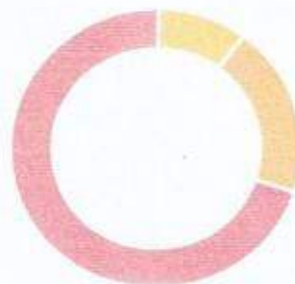
- การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning)
- การลงมือปฏิบัติ (On-the-job Training)
- การเติมคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
- การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)
- การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การติดตามพี่เลี้ยง (Job Shadowing)
- การฝึกกิจกรรม (Activity)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)
- การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- การเปรียบเทียบกับคู่แข่งขัน (Benchmarking)

10% เรียนรู้จากการฝึกอบรม

- การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)
- การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
- การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

20% เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

- การสอนงาน (Coaching)
- โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)
- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- การปฏิบัติงานคู่ขนาน (Counterpart)



ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มต่าง ๆ

หน่วยความสามารถ	Early					Developing					Mature				
	E	M	A	S	T	E	M	A	S	T	E	M	A	S	T
	7	12	17	22	27	32	37	42	47	52	57	62	67	72	77
DL100 ทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DL200 ใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มบนคลาวด์สำหรับการทำงาน			X	X	X			X	X	X			X	X	X
DL300 ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเข้าร่วมกับ			X	X	X			X	X	X			X	X	X
DL400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DL500 มีช่องทางของกิจการบริการสาธารณะ (Open Public Data)								X	X				X	X	
DL600 หน่วยงานราชการหน่วยงาน								X	X	X			X	X	X
DL700 ใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับงานประจำ		X	X	X						X				X	X
DG100 ปฏิบัติการตามกรอบยุทธศาสตร์การกำกับดูแล (Governance Framework) และหลักการปฏิบัติ (Principles) ที่มีความชัดเจน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DG200 กำหนดและดำเนินการตามกรอบวัฒนธรรมการกำกับดูแล (Governance Framework) และหลักการปฏิบัติที่ชัดเจน											X	X	X		
DG300 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับหน่วยงานในลักษณะที่ (e-Government Interoperability Framework)								X	X	X			X	X	X
DG400 ปฏิบัติการตามกรอบการให้บริการแก่ประชาชนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DG500 บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)							X		X			X		X	
DG600 จัดทำ นโยบาย แผน หรือกรอบการดำเนินงานที่ปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัล						X	X	X	X		X	X	X	X	X
DI100 ใช้อุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรดิจิทัล				X					X			X	X	X	
DI200 จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล						X	X	X	X		X	X	X	X	X
DI300 กำกับดูแลการดำเนินงานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)		X		X											
DI400 บริหารแผนปฏิบัติการดิจิทัล				X	X						X	X			
DI500 พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการให้บริการดิจิทัล				X					X					X	
DI600 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อความแม่นยำของข้อมูลในระบบสารสนเทศดิจิทัล				X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
DI700 พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยระบบสารสนเทศ									X					X	
DS100 กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานเชิงนโยบาย และหลักการของระบบสารสนเทศ	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	
DS200 ระบุกลยุทธ์การให้บริการภาครัฐดิจิทัลและนวัตกรรมดิจิทัล						X	X		X		X	X		X	
DS300 ผลิตระบบการให้บริการ								X	X	X			X	X	X
DS400 สร้างกลไกการส่งเสริมวัฒนธรรมบริการดิจิทัล						X	X		X		X	X		X	
DS500 สร้างบริการบนพื้นฐานการให้บริการที่เข้าถึงได้ (Minimum Viable Service) / วัตถุประสงค์ในการให้บริการที่ชัดเจน									X					X	
DS600 ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาระบบการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								X	X	X			X	X	X
DS700 ปฏิบัติการปรับใช้การบริการและการดำเนินงานดิจิทัล								X	X	X			X	X	X
SPM100 กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และทิศทางเพื่อเตรียมความพร้อมดิจิทัลที่มีการเชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงานหน่วยงาน	X	X		X	X	X			X	X	X	X		X	X
SPM200 ออกแบบสถาปัตยกรรม (Future Design)	X	X	X			X	X	X			X	X	X	X	X
SPM300 จัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหารการดำเนินงานดิจิทัล	X					X	X				X	X			
SPM400 เริ่มต้นและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)	X	X	X			X	X	X			X	X		X	
SPM500 ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล				X				X						X	
SPM600 ทบทวนโครงการและปิดโครงการ				X				X					X		
DL100 นำการพัฒนาระบบข้อมูล (Digital Data) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล	X	X				X	X				X	X			
DL200 นำการพัฒนาระบบข้อมูลร่วมกันเป็นแบบจำลองหน่วยงาน (Account Synchronisation)						X	X				X	X			
DL300 นำการพัฒนาระบบข้อมูลภาครัฐดิจิทัล และบริการข้อมูลการเป็นพันธมิตร	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DIR100 เริ่มต้นโครงการเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)	X	X				X	X				X	X			
DIR200 บริหารจัดการการบูรณาการข้อมูลขององค์กรดิจิทัล	X					X	X	X	X		X	X	X	X	X
DIR300 สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน											X	X	X	X	X

DL = Digital Literacy; DG = Digital Governance, Operations and Compliance; DI = Digital Technology Use; DS = Digital Process and Service Design; SPM = Strategic and Project Management; DL = Digital Leadership; DT = Digital Transformation

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลเมืองเมืองปักเล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลเมืองเมืองปักประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองเมืองปักได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ โดยไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในหลักค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลเมืองเมืองปึก

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นการรองรับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เทศบาลเมืองเมืองปึก จึงประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนเดช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปึก

แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง คกก.จัดทำแผน		บทวิเคราะห์ค่าจ้าง		แผนพัฒนาบุคลากร		การกำหนดตำแหน่ง						ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน			มติ ก.จังหวัด	
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ทม.เมืองปัก	ปักธงชัย	/		/		/		๑๗๓	๑๘๖	๑๘๐	๑๘๐	+๑๓	-๖	-	๓๕.๗๘	๓๕.๓๘	๓๓.๕๕	

- หมายเหตุ
- ให้ อปท.จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ เล่ม
 - ให้ อปท.จัดส่งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ จำนวน ๗ ชุด ดังนี้
 ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และรายงานการประชุม
 ๒. บทวิเคราะห์ค่าจ้างรายสำนัก/กอง (หากมีการเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง ให้ อปท.จัดส่งบทวิเคราะห์ค่าจ้างรายตำแหน่ง/งาน/ฝ่าย เฉพาะที่เพิ่ม/ลด ด้วย(เอกสารหมายเลข๑-๕)
 ๓. บทที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการทั้งหมด
 ๔. บทที่ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๕. บทที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พันจ่าเอก



ผู้รับรองข้อมูล

(สมหวัง แผงฤทธิ์)

ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก

แบบแสดงรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา (เฉพาะ อปท.ที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง)

เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	ลด/เพิ่ม งป.๖๗	ลด/เพิ่ม งป.๖๘	ลด/เพิ่ม งป.๖๙	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ต.น.ใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ต.น.	ภาระค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.ท.จ.นม.	หมายเหตุ	
										ก่อนปรับ	หลังปรับ				
๓	ทม.เมืองปัก อ.ปักธงชัย	๑๗๗๓	๑๘๖๖	-๙/+๒๒	-๖/-	-/-	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>พนักงานเทศบาล</p>				๓๕,๕๙๙	๓๕,๗๘๘			
								+ นักจัดการงานทั่วไป (สป.) (๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓)	กำหนด ต.น.ใหม่ (ตามปริมาณงาน)						
							- นิติกร (สป.) (๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	+ นิติกร (สป.) (๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	ปรับปรุงและตัดโอน ต.น. (ตามปริมาณงาน) ย้ายจากฝ่ายอำนวยการ มายังฝ่ายปกครอง ในสังกัดส่วนราชการเดิม						
							- นายช่างสำรวจ (กองคลัง) (๒๐-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑)	+ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (กองคลัง) (๒๐-๒-๐๔-๓๑๐๖-๐๐๑)	ปรับปรุงและตัดโอน ต.น. (ตามโครงสร้าง)						
							- เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) (๒๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒)	+ เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) (๒๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒)	ปรับปรุงและตัดโอน ต.น. (ตามปริมาณงาน) ย้ายจากฝ่ายพัสดุ มายังฝ่ายแผนที่ภาษี ในสังกัดส่วนราชการเดิม						
								+ นักวิชาการสาธารณสุข (กองสาธารณสุข) (๒๐-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑)	กำหนด ต.น.ใหม่ (ตามปริมาณงาน)						
								+ เจ้าพนักงานธุรการ (กองยุทธศาสตร์ฯ) (๒๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๓)	กำหนด ต.น.ใหม่ (ตามโครงสร้าง)						
								+ นักวิเคราะห์นโยบายฯ (กองยุทธศาสตร์ฯ) (๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๒)	กำหนด ต.น.ใหม่ (ตามโครงสร้าง)						
								+ ผู้อำนวยการ สพด. (กองการศึกษา)	กำหนด ต.น.ใหม่ (ตามแนวทางที่แจ้ง)						
								+ ครูผู้ช่วย (๕ อัตรา) (กองการศึกษา)	กำหนด ต.น.ใหม่ (๕ อัตรา) (ตามปริมาณงาน)						

ที่	อปท./อำเภอ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่	ลด/เพิ่ม งป.๖๗	ลด/เพิ่ม งป.๖๘	ลด/เพิ่ม งป.๖๙	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ต.น.ใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ต.น.	การค่าใช้จ่าย		ความเห็น อนุกรรมการ	มติ ก.ท.จ.นม.	หมายเหตุ
										ก่อนปรับ	หลังปรับ			
							- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษา) (๒๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑)	+ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษา) (๒๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑)	ปรับปรุงและตัดโอน ต.น. (ตามปริมาณงาน) ย้ายจากฝ่ายแผนงานและ มาช่วยฝ่ายบริหารการศึกษา ในสังกัดส่วนราชการเดิม					
								+ นักสันทนการ (กองการศึกษา) (๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑)	กำหนด ต.น.ใหม่ (ตามโครงสร้าง)					
							- เจ้าพนักงานธุรการ (กองสวัสดิฯ) (๒๐-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓)	+ นักพัฒนาชุมชน (กองสวัสดิการสังคม) (๒๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒)	ปรับปรุงและตัดโอน ต.น. (ตามโครงสร้าง)					
							- เจ้าพนักงานธุรการ (กจ.) (๒๐-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๐๔)	+ นักทรัพยากรบุคคล (กองการเจ้าหน้าที่) (๒๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๓)	ปรับปรุงและตัดโอน ต.น. (ตามปริมาณงาน)					
							พนักงานจ้าง - พนักงานขับรถยนต์ (สป.)		ยุบเลิกตำแหน่ง					
								+ นักการ (๓ อัตรา) (สป.)	กำหนด ต.น.ใหม่ (๓ อัตรา)					
								+ คนงาน (สป.)	กำหนด ต.น.ใหม่					
								+ นักการ (กองคลัง)	กำหนด ต.น.ใหม่					
								+ พนักงานขับรถยนต์ (กองคลัง)	กำหนด ต.น.ใหม่					
							- พนง. ขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก (๓ อัตรา) (กองช่าง)		ยุบเลิกตำแหน่ง (๓ อัตรา)					
							- นักการ (กองสาธารณสุข)		ยุบเลิกตำแหน่ง					
								+ พนักงานขับรถยนต์ (กองยุทธศาสตร์)	กำหนด ต.น.ใหม่					
								+ นักการ (กองยุทธศาสตร์)	กำหนด ต.น.ใหม่					
							- นักการ (กองการศึกษา)		ยุบเลิกตำแหน่ง					

แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลังแผนฉบับเดิม					จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔					หมายเหตุ	มติ ก.จังหวัด
			บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		
อ.ปักธงชัย	ทม.เมืองปัก	ปลัดเทศบาล (สูง)	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	เพิ่มตามปริมาณงาน	
		รองปลัดฯ (กลาง)	๒	-	-	-	-	๒	-	-	-	-		
		สำนักปลัดฯ (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-ฝ.อำนาจการ (ต้น)	-	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑/-๑	-	+๓		
		-ฝ.ปกครอง (ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		
		-ฝ.ป้องกันฯ (ต้น)	-	๑	๑	๒	๑๖	-	-	-	-	-		
		กองคลัง (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-ฝ.พัฒนารายได้ (ต้น)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	+๑		
		-ฝ.แผนที่ภาษีฯ (ต้น)	-	๑	-	๑	๒	-	-	+๑	+๑/-๑	+๑		
		-ฝ.พัสดุและทรัพย์สิน (ต้น)	-	๑	๓	๒	๒	-	-	-	-๑	-		
		กองช่าง (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-ฝ.แบบแผนฯ (ต้น)	-	๑	๑	๑	๑๓	-	-	-	-	-		
		-ฝ.ช่างสุขาภิบาล (ต้น)	-	๑	๑	๒	๒	-	-	-	-	-๓		
		กองสาธารณสุข (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-ฝ.บริหารงานสาธารณสุข (ต้น)	-	๑	๒	-	๓๗	-	-	-	-	-๑		
		-ฝ.บริการสาธารณสุข (ต้น)	-	๑	๑	๑	๖	-	-	+๑	-	-		
		กองยุทธศาสตร์ฯ (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-ฝ.บริหารงานทั่วไป (ต้น)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	+๑	+๑		
		-ฝ.แผนงานและงบฯ (ต้น)	-	๑	๑	-	-	-	-	+๑	-	+๑		
		กองการศึกษา (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
-ฝ.บริหารการศึกษา (ต้น)	-	๑	๖	-	๓	-	+๑	+๕	+๑	-				
-ฝ.แผนงานและฯ (ต้น)	-	๑	๑	๑	๒	-	(ผอ.ศพค.)	+๑	-๑	-๑				

อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลังแผนฉบับเดิม					จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี ๒๗-๒๙					หมายเหตุ	มติ ก.จังหวัด
			บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		
		กองสวัสดิการสังคม (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เพิ่ม/ลด ตามโครงสร้าง	
		-ผ.พัฒนาชุมชน (ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-			
		-ผ.ส่งเสริมและฯ (ต้น)	-	๑	-	๒	-	-	-	+๑	-๑			
		กองการเจ้าหน้าที่ (กลาง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-			
		-ผ.สรรหาและบรรจุฯ (ต้น)	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-			
		-ผ.ส่งเสริมและฯ (ต้น)	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	-			
		หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	+๑	-๑	เพิ่ม/ลด ตามปริมาณงาน		

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และรายงานการประชุม



คำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก

ที่ ๓๒๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก จะครบกำหนดใช้บังคับใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลเมืองเมืองปัก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม จะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในพื้นที่เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่าย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลเมืองเมืองปัก ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลเมืองเมืองปัก ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษา วิเคราะห์ การวางแผน การใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษา วิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖. พิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายธนเดช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๒
ที่ นม ๕๒๔๐๘/๓๔๓ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปึก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด
๔. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ตาม คำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปึก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว ให้กับพนักงาน
เทศบาลในสังกัด เทศบาลเมืองเมืองปึก เพื่อให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย
ที่เกี่ยวข้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมือง
เมืองปึก ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปึก ชั้น ๑

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายชนเดช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปึก
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

- ทราบ
- ฝ่ายเลขานุการแจ้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วม
โดยพร้อมเพรียงกัน

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก (ชั้น ๑)

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก จะครบกำหนดบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

- ตามคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากนั้นจึงจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

มติที่ประชุม

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก (ชั้น ๑)

ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธนเดช ศรีณรงค์ นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ		
๒	พันจ่าเอกสมหวัง แผงฤทธิ์ ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	นายพิทักษ์ แสนลือชา รองปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๔	นายชัยวัฒน์ ศรีวันทา รองปลัดเทศบาล	กรรมการ		ลาป่วย
๕	พันจ่าโทจักรกฤษณ์ สุขเกษม หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา	กรรมการ		แทน หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาล
๖	นางสาวชญาณิชจุ์ พลดี ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๗	นายบรรยาย อักษรณรงค์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		ลาพักผ่อน
๘	นางลลิติน พูนผล ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ		
๙	นายสันติพงษ์ สีมภาพล ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๑๐	นางกัญญาพัศ ยุทธอาจ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ		
๑๑	นางสาวศิวาพร เกิดมงคล หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	กรรมการ		แทน ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม
๑๒	นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและ เลขานุการ		
๑๓	นางณัฐรวี ร่วมกุล นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๔	นายธีรวิทย์ เพิ่มพูล นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางวิจิตรา กาญจนวัฒนา	รองนายกเทศมนตรี เมืองเมืองปัก		
๒	นางกรวรรณ ดมฉิมพลี	ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก (ชั้น ๑)

ผู้มาประชุม

๑. นายธนเดช ศรีณรงค์	นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ
๒. พันจ่าเอกสมหวัง แฉงฤทธิ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายพิทักษ์ แสนลือชา	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. พันจ่าโทจักรกฤษณ์ สุขเกษม	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา เหตุ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นางสาวชญานิษฐ์ พลีดี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางลลิตา พูนผล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายสันติพงษ์ สีมาพล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางกัญญาพัศ ยุทธอาจ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๙. นางสาวศิวาพร เกิดมงคล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม แทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นางณัฐวิวี ร่วมกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นายธีรวุฒิ เพิ่มพูล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายชัยวัฒน์ ศรีวันทา	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ (ลาป่วย)
๒. นายบรรยาย อักษรณรงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ (ลาพักผ่อน)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางวิจิตรา กาญจนวัฒนา	รองนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก
๒. นางกรวรรณ ภูมิพลี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายธนเดช ศรีณรงค์ ประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก จะครบกำหนดบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

/- ตามคำสั่ง...

- ตามคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากนั้นจึงจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไป โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทุกท่าน มาร่วมประชุมพร้อมกัน ณ ที่นี้

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓
มติที่ประชุม

เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก มีแนวทางดำเนินการและสาระสำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

พันจ่าเอกสมหวัง แฉงฤทธิ์
กรรมการ

ขออนุญาตอธิบายเพิ่มเติมนะครับ บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กล่าวมานั้น จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข
กรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อเทียบกับโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p><u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานกิจการสภาเทศบาล (๓) งานเลขานุการ (๔) งานนิติการ</p> <p><u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u></p> <p>(๑) งานทะเบียนราษฎร (๒) งานข้อมูลทะเบียนราษฎร</p> <p><u>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (๓) งานเทศกิจ</p>	<p style="text-align: center;">๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p><u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>(๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานกิจการสภาเทศบาล (๓) งานเลขานุการฯ</p> <p><u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u></p> <p>(๑) งานทะเบียนราษฎร (๒) งานนิติการ (๓) งานเลือกตั้ง</p> <p><u>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย (๓) งานเทศกิจ</p>	
<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <p>(๑) งานพัฒนารายได้ (๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p><u>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <p>(๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๒) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><u>๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <p>(๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๒) งานบริหารงานทั่วไป (๓) งานการเงินและบัญชี</p>	<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <p>(๑) งานพัฒนารายได้ (๒) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p><u>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <p>(๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๒) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><u>๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <p>(๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๒) งานบริหารงานทั่วไป (๓) งานการเงินและบัญชี</p>	
<p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>(๑) งานวิศวกรรมโยธา (๒) งานสถาปัตยกรรม (๓) งานผังเมือง (๔) งานสาธารณูปโภค (๕) งานปรับปรุงภูมิทัศน์ (๖) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร (๗) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๓.๒ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</u></p> <p>(๑) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๒) งานจัดการคุณภาพน้ำ (๓) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</p>	<p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>(๑) งานวิศวกรรมโยธา (๒) งานสถาปัตยกรรม (๓) งานผังเมือง (๔) งานสาธารณูปโภค (๕) งานปรับปรุงภูมิทัศน์ (๖) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร (๗) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๓.๒ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</u></p> <p>(๑) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๒) งานจัดการคุณภาพน้ำ (๓) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <p>(๑) งานบริการสาธารณสุข</p> <p>(๒) งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>(๔) งานสัตวแพทย์</p> <p>(๕) งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>(๖) งานวางแผนสาธารณสุข</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๔) งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข</p> <p><u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <p>(๑) งานบริการสาธารณสุข</p> <p>(๒) งานตรวจและกักตักอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>(๔) งานสัตวแพทย์</p> <p>(๕) งานป้องกันและควบคุมโรค</p>	
<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p><u>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p>(๑) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>(๒) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>(๓) งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีและฉบับเพิ่มเติม</p> <p>(๔) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u></p> <p>(๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>(๒) งานแผนงานและงบประมาณ</p>	<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p><u>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p>(๑) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>(๒) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>(๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๔) งานสารสนเทศ</p> <p><u>๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u></p> <p>(๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>(๒) งานงบประมาณ</p> <p>(๓) งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)</p>	กำหนดเพิ่ม
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p><u>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p>(๑) งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>(๒) งานกิจการโรงเรียน</p> <p>(๓) งานกิจการนักเรียน</p> <p>(๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>(๕) งานกิจการศาสนา</p> <p>(๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <p><u>๖.๒ ฝ่ายแผนงานและโครงการ</u></p> <p>(๑) งานแผนงานและโครงการ</p> <p>(๒) งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๓) งานงบประมาณ</p> <p>(๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p><u>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p>(๑) งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>(๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๓) งานงบประมาณ</p> <p>(๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>(๕) งานการศึกษา</p> <p>(๖) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p><u>๖.๒ ฝ่ายแผนงานและโครงการ</u></p> <p>(๑) งานแผนงานและโครงการ</p> <p>(๒) งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๓) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>(๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u></p> <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน (๒) งานจัดระเบียบชุมชน (๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u></p> <p>(๑) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานกิจการสตรีและคนชรา</p>	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u></p> <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน (๒) งานจัดระเบียบชุมชน (๓) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u></p> <p>(๑) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานกิจการสตรีและคนชรา</p>	
<p>๘. กองการเจ้าหน้าที่</p> <p><u>๘.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</u></p> <p>(๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (๒) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา (๓) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (๔) งานวางแผนอัตรากำลัง</p> <p><u>๘.๒ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</u></p> <p>(๑) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (๒) งานสิทธิและสวัสดิการ (๓) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๘. กองการเจ้าหน้าที่</p> <p><u>๘.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</u></p> <p>(๑) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล (๒) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (๓) งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><u>๘.๒ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</u></p> <p>(๑) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (๒) งานสิทธิและสวัสดิการ (๓) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (๔) งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>กำหนดเพิ่ม</p> <p>กำหนดเพิ่ม</p>
<p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>(๑) งานตรวจสอบบัญชี (๒) งานตรวจสอบพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ</p>	<p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>(๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (๒) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ (๓) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p>	

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

จากข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอเชิญทุกท่านพิจารณาร่วมกัน หากมีท่านใดมีความคิดเห็นหรือข้อเสนออื่นใด ขอเชิญแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอได้เลยนะครับ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนออื่นใด ถือว่าการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการฯ ในประเด็นโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง เห็นว่ามีความถูกต้องเหมาะสมตามข้อมูลนั้นะครับ ต่อไปเป็นการพิจารณาในประเด็น การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ขอเชิญครับ

ที่ประชุม

- รั้งทราบ -

/นางสุนันท์...

นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข
กรรมการและเลขานุการ

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงาน
ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเห็น
ได้ว่าปริมาณงานที่มีในแต่ละส่วนราชการ นำมาวิเคราะห์ความ
ต้องการของตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะ
เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และคุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ
ของเทศบาล ปรากฏข้อมูลวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยสรุปดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
บริหารท้องถิ่น (๐๐)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๓๗	๔๑	๔๑	๔๑	+๕/-๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๑๗	๑๙	๑๙	๑๙	+๓/-๑			
กองช่าง (๐๕)	๒๘	๒๕	๒๓	๒๓	-๓	-๒	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๕๐	๕๐	๔๗	๔๗	+๑/-๑	-๓	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)	๖	๑๐	๑๐	๑๐	+๔	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)	๑๖	๒๒	๒๑	๒๑	+๗/-๑	-๑	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๗	๗	๗	๗	+๑/-๑	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)	๘	๘	๘	๘	+๑/-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๗๓	๑๘๖	๑๘๐	๑๘๐	+๒๒/-๙	-๖	๐	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่กำหนดเพิ่มจำนวน ๕ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
จากสำนักงบประมาณแล้ว

โดยมีรายละเอียดตำแหน่งที่ เพิ่ม/ลด ตามกรอบอัตรากำลัง
ดังนี้

กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	ลด/เพิ่ม งป.๖๗	ลด/เพิ่ม งป.๖๘	ลด/เพิ่ม งป.๖๙	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด คน.
๑๙๗๓	๑๘๖	๘/+๒๒	-๖/-	-/-	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>นายช่างสำรวจ (กองคลัง)</p> <p>เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)</p> <p>เจ้าพนักงานธุรการ (กอง)</p>	<p>+นักจัดการงานทั่วไป (สป.)</p> <p>+นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (กองคลัง)</p> <p>+นักวิชาการสาธารณสุข (กองสาธารณสุข)</p> <p>+เจ้าพนักงานธุรการ (กองยุทธศาสตร์)</p> <p>+นักวิเคราะห์นโยบายฯ (กองยุทธศาสตร์)</p> <p>+ผู้อำนวยการ สพด. (กองการศึกษา)</p> <p>+ครูผู้ช่วย (๕ อัตรา) (กองการศึกษา)</p> <p>+นักสันนิษฐานการ (กองการศึกษา)</p> <p>+นักพัฒนาชุมชน (กองสวัสดิการสังคม)</p> <p>+นักวิทยากรบุคคล (กองการเจ้าหน้าที่)</p>	<p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>ปรับปรุงและคัดโอน คน.</p> <p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>(๕ อัตรา)</p> <p>กำหนด คน.ใหม่</p> <p>ปรับปรุงและคัดโอน คน.</p> <p>ปรับปรุงและคัดโอน คน.</p>

พันจ่าโทจักรกฤษณ์ สุขเกษม
กรรมการ

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาลขอกำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำล้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และปริมาณงานในปัจจุบัน ดังนี้

- (๑) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรာ
- (๒) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ จำนวน ๓ อัตรာ
- (๓) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรာ
- (๔) ขอยุบเลิก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรာ

นางสาวชญาณิช พลิดี
กรรมการ

ในส่วนของกองคลังขอกำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำล้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ ปริมาณงานในปัจจุบัน และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- (๔) ขอยุบเลิก พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

นางลีนิน พูนผล
กรรมการ

ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขอกำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำล้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และปริมาณงานในปัจจุบัน ดังนี้

- (๑) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ขอยุบเลิก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ จำนวน ๑ อัตรา

นายสันติพงษ์ สีมาพล

ในส่วนของกองการศึกษาขอกำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำล้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และปริมาณงานในปัจจุบัน ดังนี้

- (๑) ขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๕ อัตรา (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว)
- (๓) ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักสันตนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

/นางกัญญาพัศ...

นางกัญญาพัศ ยุทธอาจ
กรรมการ

ในส่วนของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณขอ กำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ปริมาณงานในปัจจุบัน และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) ขอ กำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ขอ กำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) ขอ กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ จำนวน ๑ อัตรา

(๔) ขอ กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

นางสาวศิวาพร เกิดมงคล
กรรมการ

ในส่วนของกองสวัสดิการสังคมขอ กำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) ขอ กำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ขอ ยุบเลิก พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของกองการเจ้าหน้าที่ขอ กำหนดตำแหน่งที่มีการเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และปริมาณงานในปัจจุบัน ดังนี้

(๑) ขอ กำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ขอ ยุบเลิก พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พันจ่าเอกสมหวัง แผงฤทธิ์
กรรมการ

ในส่วนของพนักงานจ้างทั่วไป หากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ให้มีการยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

เชิญทุกท่านร่วมกันพิจารณาการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง หากมีท่านใดมีความคิดเห็นหรือข้อเสนออื่นใดอีก ขอเชิญแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอได้เลยนะคะ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนออื่นใด ถือว่าการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการฯ ในประเด็นการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เห็นว่ามีความถูกต้องเหมาะสมตามข้อมูลนี้ค่ะครับ ต่อไปเป็นการพิจารณาในประเด็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ขอเชิญครับ

ที่ประชุม

- รับประทานอาหาร -

/นางสุนันท์...

นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข
กรรมการและเลขานุการ

จากการนำข้อมูลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปรากฏรายละเอียดภาระ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยสรุปดังนี้

ที่	ชื่อรายการ	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราส่วนที่คิดค่า เฉลี่ยไว้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จำนวน			อัตราส่วน เดิม			ค่าใช้จ่ายเดิม (๑)			ค่าใช้จ่าย (๒)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	บริหารท้องถิ่น (๑๐)	๓	๑,๓๗๖,๒๐๐	๕๐๘,๕๐๐	๓	๓	๑	-	-	-	๕๕๖,๒๐๐	๕๕๖,๒๐๐	๕๕๖,๒๐๐	๕,๕๖๒,๖๐๐	๕,๕๖๒,๖๐๐	๕,๕๖๒,๖๐๐
๒	สำนักงานเทศบาล (๑๑)	๓๒	๓,๕๐๘,๐๐๐	๑๐๔,๕๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	๒๕	-	-	๓๖๘,๕๐๐	๓๖๘,๕๐๐	๓๖๘,๕๐๐	๓,๕๐๘,๐๐๐	๓,๕๐๘,๐๐๐	๓,๕๐๘,๐๐๐
๓	กองช่าง (๑๔)	๑๔	๒,๕๖๒,๓๕๐	๑๐๔,๕๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	๑๖	-	-	๔๐๑,๕๗๐	๔๐๑,๕๗๐	๔๐๑,๕๗๐	๒,๕๖๒,๓๕๐	๒,๕๖๒,๓๕๐	๒,๕๖๒,๓๕๐
๔	กองช่าง (๑๕)	๒๐	๒,๕๖๒,๒๐๐	๑๐๔,๕๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	๒	-	๔๐๑,๕๗๐	๔๐๑,๕๗๐	๔๐๑,๕๗๐	๒,๕๖๒,๒๐๐	๒,๕๖๒,๒๐๐	๒,๕๖๒,๒๐๐
๕	กองช่างและช่างเทคนิค (๑๖)	๑๕	๓,๐๖๕,๕๕๐	๑๐๔,๕๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑	-	๔๕๖,๒๖๐	๔๕๖,๒๖๐	๔๕๖,๒๖๐	๓,๐๖๕,๕๕๐	๓,๐๖๕,๕๕๐	๓,๐๖๕,๕๕๐
๖	กองช่างและช่างเทคนิค (๑๗)	๒	๑,๓๗๖,๒๐๐	๑๐๔,๕๐๐	๒	๒	๒	๒	๑	-	๑๗๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๑,๓๗๖,๒๐๐	๑,๓๗๖,๒๐๐	๑,๓๗๖,๒๐๐
๗	กองช่าง (๑๘)	๑๑	๒,๕๖๒,๒๕๐	๑๐๔,๕๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑	-	๓๖๘,๕๐๐	๓๖๘,๕๐๐	๓๖๘,๕๐๐	๒,๕๖๒,๒๕๐	๒,๕๖๒,๒๕๐	๒,๕๖๒,๒๕๐
๘	กองช่าง (๑๙)	๕	๒,๕๖๒,๒๕๐	๑๐๔,๕๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๑๗๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๒,๕๖๒,๒๕๐	๒,๕๖๒,๒๕๐	๒,๕๖๒,๒๕๐
๙	กองช่าง (๒๐)	๕	๒,๕๖๒,๒๕๐	๑๐๔,๕๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๑๗๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๒,๕๖๒,๒๕๐	๒,๕๖๒,๒๕๐	๒,๕๖๒,๒๕๐
๑๐	พนักงานช่าง (๒๑)	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๑	รวม	๑๒๖	๑๖,๖๖๕,๖๐๐	๑,๓๐๘,๐๐๐	๑๒๖	๑๒๖	๑๒๖	๑๒๖	๖	๐	๑,๖๖๕,๕๐๐	๑,๖๖๕,๕๐๐	๑,๖๖๕,๕๐๐	๑๖,๖๖๕,๖๐๐	๑๖,๖๖๕,๖๐๐	๑๖,๖๖๕,๖๐๐
๑๒	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%													๒,๕๐๒,๕๐๐	๒,๕๐๒,๕๐๐	๒,๕๐๒,๕๐๐
๑๓	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑๖,๖๖๕,๖๐๐	๑๖,๖๖๕,๖๐๐	๑๖,๖๖๕,๖๐๐
๑๔	คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													๑,๖๖๕,๕๐๐	๑,๖๖๕,๕๐๐	๑,๖๖๕,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๑๑๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท
๑๑๓,๘๖๒,๕๐๐ บาท
๑๑๕,๓๐๐,๑๐๕ บาท

พันจ่าเอกสมหวัง แฝงฤทธิ์
กรรมการ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ถือว่าเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คือ ไม่เกินกว่าร้อยละสี่สิบ
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

จากข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่น ขอเชิญทุกท่านพิจารณาร่วมกัน หากท่านใดมีความ
คิดเห็นหรือข้อเสนอลอื่นใด ขอเชิญแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอ
ได้เลยนะครับ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอ
อื่นใด ถือว่าการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการฯ ในประเด็นภาระ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เห็นว่ามีความ
ถูกต้องเหมาะสมตามข้อมูลนี้ครับ ต่อไปเป็นแผนภูมิโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ ขอเชิญครับ

ที่ประชุม

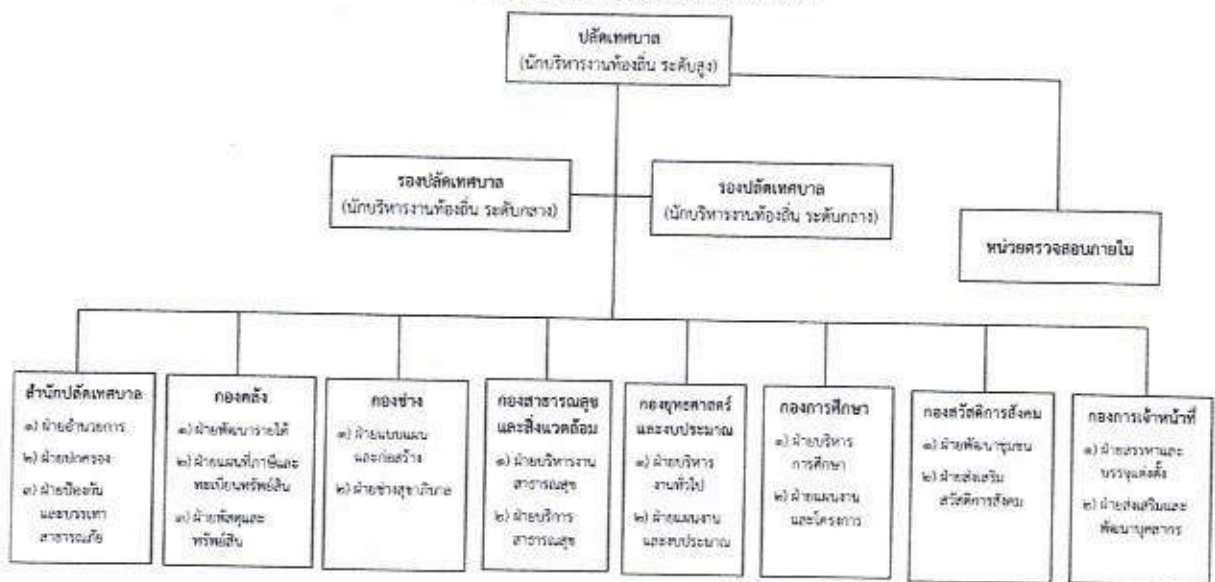
- รับทราบ -

นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข
กรรมการและเลขานุการ

จากการที่ได้พิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการฯ
ในประเด็นต่างๆ ที่ผ่านมาข้างต้น สามารถรวบรวมข้อมูลและจัดทำ
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรากฏรายละเอียด
ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

จากข้อมูลแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลเมืองเมืองปัก (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีท่านใดมีความคิดเห็นหรือข้อเสนออื่นใด ขอเชิญแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอได้เลยนะครับ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนออื่นใด ถือว่าการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการฯ เห็นว่ามีความถูกต้องเหมาะสมตามข้อมูลนั้นะครับ

ตามที่คณะกรรมการฯ ทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาในประเด็นต่างๆ ตามแนวทางดำเนินการ และสาระสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หรือมีท่านใดมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดจะเสนอ หรือแสดงความคิดเห็นอื่นๆ แล้ว ขอมติที่ประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบ ต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม

ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หรือมีท่านใดมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดจะเสนอ หรือแสดงความคิดเห็นอื่นๆ แล้ว ถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบการพิจารณาดังกล่าว และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ -

/ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕
มติที่ประชุม

นายธนเดช ศรีณรงค์
ประธานในที่ประชุม


ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

บัดนี้ การประชุมได้เสร็จสิ้นแล้ว ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วม
ประชุมในวันนี้ ขอปิดการประชุมครับ

ลงชื่อ..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายอีรุฒิ พิมพุล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสุนันท์ กลินศรีสุข)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

พันจ่าเอก..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(สมหวัง แผงฤทธิ์)
ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก