



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลควนขนุน

อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

คำนำ

เทศบาลตำบลควนขนุน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนขนุน ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลควนขนุน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลควนขนุน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลควนขนุน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนขนุน	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลควนขนุนจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๔

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

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนขนุน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนขนุน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนขนุน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนขนุน สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลควนขนุน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนขนุน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เทศบาลตำบลควนขนุน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลควนขนุน เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลควนขนุน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนขนุน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนขนุน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้างตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตราค่าจ้างคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง ซึ่งเทศบาลตำบลควนขนุน ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนขนุน (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลควนขนุน

ข้อมูลพื้นฐาน

เทศบาลตำบลควนขนุน ได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เป็นเทศบาลตำบลควนขนุน เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โดยมีหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ในเขตท้องที่รับผิดชอบ

๔.๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลควนขนุน เป็นตำบลในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอเขาชัยสน

จังหวัดพัทลุง ประกอบไปด้วย ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านนาหยา	นายเสนอ เมืองสง	กำนันตำบลควนขนุน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่านางพรหม	นางสุภาพร เมืองสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านท่าลาด	นายทรงเกียรติ คมขำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านควนยาน	นายสมบุรณ์ สงสุรินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านควนสามโพธิ์	นายสุวิทย์ ทองเอน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านควนขนุน	นายอดิศักดิ์ สังข์แก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านป่าเล	นายประสิทธิ์ เรืองดำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านไสนายขัน	นางสาวสุทธินันท์ กลิ่นจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านป่าหุ้ม	นายถาวร ใหม่อ่อน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านต้นปรัง	นายอุทัย ทองพริ้ว	ผู้ใหญ่บ้าน

เทศบาลตำบลควนขนุน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ เทศบาลตำบลตำนาน

ทิศใต้ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

ทิศตะวันตก ติดต่อ เทศบาลตำบลนาโหนด, เทศบาลตำบลโคกม่วง

ทิศตะวันออก ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหวนโพธิ์

สภาพพื้นที่

เป็นที่เนินและที่ราบลุ่มกระจายทั่วไปมีลำห้วยเล็ก ๆ ไหลผ่าน เนื้อที่โดยประมาณ

๓๙.๕๐ ตารางกิโลเมตร

การเมือง/การปกครอง

เทศบาลตำบลควนขนุน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาเทศบาล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ คน (๒ เขต ๆ ละ ๖ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาล มีประธานสภาเทศบาล จำนวน ๑ คน รองประธานสภาเทศบาล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล ตามมติของสมาชิกสภาเทศบาล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกเทศมนตรี เป็นผู้แต่งตั้ง

จำนวนประชากร
ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	นาหยา	๖๓๓	๖๑๐	๑,๒๔๓
๒	ท่านางพรหม	๓๔๐	๓๘๒	๗๒๒
๓	ท่าลาด	๒๕๕	๒๗๒	๕๒๗
๔	ควนยาน	๕๕๑	๕๐๑	๑,๐๕๒
๕	ควนสามโพธิ์	๗๐๔	๗๒๕	๑,๔๒๙
๖	ควนขนุน	๔๗๕	๕๔๓	๑,๐๑๘
๗	ป่าเล	๓๒๑	๓๗๒	๖๙๓
๘	ไสนายขัน	๔๒๓	๔๖๑	๘๘๔
๙	ป่าหาม	๑๗๘	๑๗๖	๓๕๔
๑๐	ต้นปรัง	๒๔๗	๓๒๑	๕๖๘
รวม		๔,๑๒๗	๔,๓๖๓	๘,๔๙๐

(ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอเขาชัยสน : ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๔)

สภาพทางเศรษฐกิจ

- สภาพทางเศรษฐกิจ โดยรวมของประชากรขึ้นกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย
- ข้อมูลทรัพยากรด้านการเกษตร ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลควนขนุน มีการปลูกยางพารา ข้าว ไม้ยืนต้น ไม้ผล พืชผัก พืชไร่
- พันธุ์ข้าวที่นิยมปลูก คือ ข้าวเล็บนก, ข้าวเหนียว, ข้าวชัยนาท, ข้าวขาวเบตง และข้าวมาเลแดง ข้าวสังข์หยด

การบริการพื้นฐาน

การศึกษาในเขตเทศบาลตำบลควนขนุน จำแนกได้ ดังนี้

ระดับการศึกษาปฐมวัย จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม (หมู่ที่ ๒)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสนาราม (หมู่ที่ ๕)

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดท่านางพรหม (หมู่ที่ ๒)
- โรงเรียนบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- โรงเรียนวัดโพธิยาราม (หมู่ที่ ๔)
- โรงเรียนวัดควนสามโพธิ์ (หมู่ที่ ๕)
- โรงเรียนบ้านไสนายขัน (หมู่ที่ ๘)
- โรงเรียนวัดชุมประดิษฐ์ (หมู่ที่ ๙)

ระดับชุมชน ประกอบด้วย ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๐ แห่ง

- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลควนขนุน (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖)
- ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตำบลควนขนุน (ICT)
(ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓)

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาหยา (หมู่ที่ ๑)
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไสนายขัน (หมู่ที่ ๘)

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลควนขนุน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านยังไม่ได้รับการปรับปรุงที่ถนนหลายสายชำรุด
๒. ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดยังไม่ได้รับการ แก้ไข และยัง
ไม่ครอบคลุมในพื้นที่
๓. ศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน ก่อสร้างมานาน ยังไม่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม
๔. การระบายน้ำไม่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
๕. ลำเหมืองส่งน้ำตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้
๖. ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เนื่องจากระบบประปาบางหมู่บ้านยังไม่เพียงพอความต้องการ
๗. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยเฉพาะในฤดูแล้ง

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือแอสฟัลท์คอนกรีตภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อการเดินทางสัญจรให้ดีขึ้น และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้มีสภาพที่ใช้งานได้
๒. ต้องการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟกึ่ง) ให้พอเพียงในแต่ละหมู่บ้าน
๓. ต้องการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร (การปักเสาพาดสาย)
๔. ต้องการทางระบายน้ำข้างถนนตามตรอก ซอย ให้ทั่วถึงเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๕. ต้องการขุดลอกลำเหมือง อ่างเก็บน้ำ ขุดสระ เจาะบ่อบาดาล ดาดลำเหมือง พร้อมทั้ง
ปรับปรุง ซ่อมแซม เพื่อให้มีน้ำพอเพียงสำหรับการเกษตรทั้งในฤดูการและนอกฤดูการ (ฤดูแล้ง)
๖. ต้องการระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มและขยายการส่งให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๗. ต้องการบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรไว้ในฤดูแล้ง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคพืชและพันธุ์ พืชไม่ได้รับการปรับปรุงพันธุ์

๒. การเพาะปลูกทางการเกษตรไม่ได้ผล เพราะน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร

๓. เกษตรกรยังมีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

๔. การขาดปัจจัยทางการผลิต เช่น เงินทุน และไฟฟ้าสำหรับการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการอาชีพเสริม / รายได้เพิ่ม

๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม โดยการให้ความรู้เรื่องการจัด ศัตรูพืชและสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ พร้อมยกกำจัดศัตรูพืช เน้นระบบเกษตร อินทรีย์ โดยใช้สารชีวภัณฑ์

๓. ต้องการแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

(๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีที่มีแต่โบราณ

๒. ที่อยู่อาศัยของผู้ยากไร้ทรุดโทรม

๓. เด็กกำพร้า คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ บางรายขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

๔. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ซึ่งยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะกลุ่ม

วัยรุ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา

๒. สนับสนุนสวัสดิการกองทุนสำหรับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้

๕. การส่งเสริมการศึกษา

๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี

๒. ราษฎรไม่ให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง และขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษา

สุขภาพที่ดี

๓. การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกหลักสุขาภิบาลอนามัย

๔. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน-เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๕. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

๑. การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกโรคพิษสุนัขบ้าโรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคอุจจาระร่วง โรคเลปโตสไปโรซิส (โรคฉี่หนู) โรคไข้หวัดนก

๒. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน

๓. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๔. จัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกาย

(๕) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติ และระเบียบที่เปลี่ยนแปลงใหม่ บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน
๒. พนักงานเทศบาล และสมาชิกสภาฯ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ยังไม่ทั่วถึง
๓. ราษฎรมีความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
๔. จำนวนครุภัณฑ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร
๕. ราษฎรเจ้าของที่ดินที่ไม่มีที่อยู่อาศัยในพื้นที่ไม่รับบทบาทหน้าที่ในการชำระภาษีให้กับ

เทศบาล

๖. การสื่อสารภายในหมู่บ้าน (หอกระจายข่าว) บางหมู่บ้านชำรุดและการกระจายข่าวไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล สมาชิกสภาฯ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ให้ครบทุกคน โดยให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงาน ส่วนราชการ และสถาบันการศึกษาจัดขึ้น
๓. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในเขตเทศบาลเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาลให้ทั่วถึง
๔. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานของ

บุคลากร

๕. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชำระภาษี พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี

๖. ปรับปรุงและก่อสร้างหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

(๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
๒. ดินเริ่มเสื่อมโทรมเนื่องจากใช้สารเคมีทางการเกษตรมากเกินไป
๒. ปัญหาหมอกควันไฟป่า
๓. ที่ดินทำกินของราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ
๔. การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ
๕. มูลสัตว์จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่ส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติในเชิงอนุรักษ์
๒. พัฒนาที่ดินว่างเปล่า ให้เกิดประโยชน์โดยการส่งเสริมการปลูกป่าปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สัตว์ป่า รักษาป่า รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๓. บำบัดดูแลและจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลควนขนุน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด และภารกิจตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ
ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๘. บุคลากรในสังกัดมีจำนวนไม่มาก สามารถควบคุมดูแลได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของ
ทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ระบบการจัดเก็บเอกสารยังไม่ดีพอ ทำให้การค้นหา ทำได้ยาก
๕. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
ค่อนข้างน้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารในการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. บุคลากรสามารถศึกษาต่อในระดับ ป.โท/ป.ตรี เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น
๕. ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๖. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

อุปสรรค (Treats)

๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. กฎระเบียบมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชน
จำกัด

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การพัฒนาเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลควนขนุน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปลงได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนามั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ นั้น ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน”

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดจุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของ
อาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญของจังหวัด
พัทลุงในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) ตามภารกิจของส่วนราชการ (Function) และ
งานในระดับพื้นที่ (Area) โดยในการจัดทำแผนงาน โครงการต่างๆ จะคำนึงความจำเป็นเร่งด่วน และการฟื้นฟูด้าน
ต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid
- ๑๙) ด้วยแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด “เมืองแห่งความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” (Sustainability Phatthalung) และสอดคล้องตามประเด็นการพัฒนาของ
จังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ยั่งยืนจากฐานการเกษตร อุตสาหกรรม
ต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพ สังคมแห่งโอกาส เอื้ออาทร อยู่เย็นเป็นสุขและความ
เสมอภาค สู่มืองแห่งปัญญา อุดมด้วยนวัตกรรมและสุขภาวะที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อเป็นหลักประกันของการเติบโต บน
คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและโลจิสติกส์ และการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่น่าอยู่และทันสมัย เชื่อมโยงภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ภาคใต้ฝั่งอันดามัน จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ
อาเซียนตอนใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

“คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกษตรมั่นคง ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น”

พันธกิจ

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง พร้อมทั้งเชื่อมโยงไปสู่ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ มีสุขภาพดี มีความรู้ มีคุณธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่สมดุล และเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรวมกลุ่มแปรรูปผลผลิต การลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ชุมชนอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วมของในชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
๖. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนรวมทั้งการสร้างสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาล มีแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาล มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ และรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีให้คงอยู่สืบไป
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาล ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- ๗) การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๗๐

ค่าเป้าหมาย

- ๑) การรับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
 - ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๕) ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดหาแหล่งน้ำ สำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค และบริโภค รวมทั้งแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและภัยแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจเพื่อการบริโภคการจำหน่ายและเพิ่มช่องทางการตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน และชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ๖) ดำเนินโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพ แข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของ ชุมชนให้คงอยู่สืบไป
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียม ความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้อง วงจรปิดในเขตชุมชน
- ๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคำบลควนขนุน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดีมีการศึกษา
ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข”

พันธกิจ (Mission) การพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปลอดภัยและ
ทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
ทางสังคม

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการและเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของตำบล
๑๐. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
๕. สนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
๗. สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๘. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๙. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
๑๐. บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลควนขนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน คูระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. ขยายเขตและปรับปรุงระบบไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา
๒. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร การแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข

๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๓. อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม จารีตประเพณี ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซและกลิ่น

๓. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับ

กระบวนการประชาสังคม

๒. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของตำบลควนขนุน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๑.๑ อนุรักษ์ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะ
ของคนในตำบล

๑.๒ พัฒนาองค์ความรู้ตำบลสร้างตำบลควนขนุนให้เป็นสังคมแห่งความรู้ มุ่งเน้นคนเป็น
ศูนย์กลางการพัฒนา

๑.๓ ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชนและแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคม
องค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคม

๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็น
พื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์
รวมและสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

๒. นโยบายการพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบตาม
อัธยาศัยและการดำเนินงานเรื่องการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยอายุ ๓ - ๕ ปีให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและพัฒนา
วิชาการสู่มาตรฐาน

๒.๒ ส่งเสริมผู้เรียนในตำบลควนขนุนสู่ความเป็นเลิศโดยตัวต่อตัว เน้น คณิตศาสตร์
วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อวางรากฐานในการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนแก่เด็กและเยาวชนภายในตำบลสู่
ประชาคมอาเซียน

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและการเข้าถึงเครือข่ายต่าง ๆ ในการเรียนรู้

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาศาสนา

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกศาสนา

๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสในการเล่นกีฬาอย่างถูกวิธีและการออกกำลังกายอย่างทั่วถึง

๓. นโยบายการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุให้สวัสดิการแก่คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน

๓.๓ พัฒนาปรับปรุงงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในตำบล ผู้ประกอบการ ร้านค้า ร้านอาหาร เพื่อเข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่อันตราย

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาระดับงานด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบองค์รวมให้เกิดการตระหนักและตื่นตัว โดยใช้กระบวนการด้านการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน

๓.๖ ส่งเสริมดูแลสุขภาพแม่และลูกตั้งแต่วัยในครรภ์ เพื่อให้ทารกมีการพัฒนาทางสมองและมีการเจริญเติบโตทางร่างกาย

๓.๗ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ร่วมเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มูลนิธิและองค์กรเอกชนในการช่วยเหลือการกู้ภัยฉุกเฉินผู้ป่วยได้อย่างท่วงที

๔. นโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีรายได้และการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลควนขนุนให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของตำบล

๕. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงสร้างการก่อสร้างถนนเพื่อป้องกันน้ำท่วมอย่างถาวร ให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงามมีทางสัญจรที่สะดวก มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ระบายน้ำ กิจการประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์สาธารณะ

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ สถานที่ราชการหน่วยงานต่าง ๆ ของตำบลตลอดถึงชุมชนการจัดการแผนผังตำบลควนขนุนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตำบลน่าอยู่

๖. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รมรณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน แบบการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร ขับเคลื่อนการจัดการโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การลดภาวะโลกร้อน

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งน้ำทะเลพระ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญของชุมชนให้สามารถรองรับการใช้ประโยชน์ของชุมชนในตำบลควนขนุนและพื้นที่อื่น ๆ ที่มีอาณาเขตติดต่อกันได้อย่างยั่งยืน

๖.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการทำแผนพลังงานระดับชุมชนและครัวเรือน การรู้จักใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและใช้พลังงานทางเลือก

๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่สีเขียวสำหรับเป็นพื้นที่พักผ่อนของประชาชนในตำบล และส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในตำบล

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการขยะแบบการมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นทาง กลางทางและปลายทาง อันนำไปสู่การจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

๗. นโยบายด้านการเมือง

๗.๑ พัฒนาศักยภาพในตำบลควนขนุนให้เป็นองค์กรที่มีหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานตามแบบธรรมาภิบาล ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับให้แก่สมาชิกท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงาน พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐานเพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยโดยการพัฒนาระบบกลไกการทำงานในระบอบท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นควบคู่ไปกับพัฒนาระบบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาชน

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบลควนขนุน

๗.๔ ประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเขาชัยสนและพื้นที่อื่น ๆ ตลอดจนจนถึงส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๘. นโยบายเร่งด่วน

๘.๑ แก้ไขปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ในเส้นทางที่ติดต่อระหว่างตำบลในเส้นทางในพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎรภายในตำบล

๘.๒ ดำเนินการติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมโคมไฟฟ้าสาธารณะ ในเขตพื้นที่ทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘.๓ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลควนขนุน ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

๘.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๘.๕ ส่งเสริมกิจกรรมกิจกรรมในด้านกีฬาและนันทนาการแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด

๘.๖ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลควนขนุน เช่นแหล่งน้ำทะเลพระให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในตำบลควนขนุน

๘.๗ ปรับระบบบริหารราชการของเทศบาลตำบลควนขนุน โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของเทศบาลตำบลควนขนุน
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ
ของเทศบาลตำบลควนขนุน
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์การ
เปลี่ยนแปลง
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ
ต้องการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลควนขนุน จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการสาธารณสุข
- ๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจาก เทศบาลตำบลควนขนุน ได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เป็นเทศบาลตำบลควนขนุน ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๕ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตารางดังนี้

ที่	อปท./ประเภท	จำนวนส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)						งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	มาตรา ๓๕
			พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานครูเทศบาล (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)		
๑	ทต.ควนขนุน (สามัญ)	๖	๒๙	-	๗	๒๒	๒๗	๘๕	๖๙,๑๐๐,๐๐๐	๓๐.๐๗
๒	ทต.ตำนาน (สามัญ)	๕	๓๕	-	๑๓	๘	๔๖	๑๐๒	๗๐,๔๔๖,๕๐๐	๓๒.๖๑
๓	ทต.จองถนน (สามัญ)	๔	๒๓	-	๑๓	๔	๑	๔๑	๖๒,๕๐๐,๐๐๐	๓๗.๑๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลควนขนุน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริหารสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย การที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานการพาณิชย์ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เปรี้ยว ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลควนขนุน ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยเทศบาลตำบลควนขนุน กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลควนขนุน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <u>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ <u>๑.๖ งานนิติการ</u> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <u>๑.๗ งานกิจการสภาเทศบาล</u> - งานเลขานุการสภาเทศบาล - งานการประชุมสภา - งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา - งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม - งานรายงานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	<u>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ <u>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ <u>๑.๖ งานนิติการ</u> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <u>๑.๗ งานกิจการสภาเทศบาล</u> - งานเลขานุการสภาเทศบาล - งานการประชุมสภา - งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา - งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม - งานรายงานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของเทศบาล - งานเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ - งานระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี <u>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน <u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท <u>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<u>๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของเทศบาล - งานเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ - งานระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี <u>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี <u>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน <u>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานผังเมือง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๔ งานผังเมือง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ ๓.๕ งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป <u>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> ๕. กองสวัสดิการสังคม <u>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์	๔. กองการศึกษา <u>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี <u>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป <u>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> ๕. กองสวัสดิการสังคม <u>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานกิจกรรมกลุ่มสตรี/ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดหาอาชีพ ฝึกอาชีพ - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง - งานระบบเศรษฐกิจชุมชน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน	๕.๓ งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ๕.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานกิจกรรมกลุ่มสตรี/ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดหาอาชีพ ฝึกอาชีพ - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง - งานระบบเศรษฐกิจชุมชน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลควนขนุน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลควนขนุน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลควนขนุน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

โดยมีการคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน คือ

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละ ชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัดเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๘ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๑ อัตรา
๒. กองคลัง	
๒.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
๓. กองช่าง	
๓.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๗ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๗ อัตรา
๔. กองการศึกษา	
๔.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๕ พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
๔.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน ๖ อัตรา
๔.๗ พนักงานจ้างทั่วไป (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. กองสวัสดิการสังคม	
๕.๑ พนักงานงานเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๖.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานการเจ้าหน้าที่	๑๐๕,๘๑๘	๔๗๓	๑.๒๘
๒	งานบริหารงานทั่วไป	๔๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๘๑	๕.๓๖
๓	งานแผนงานและงบประมาณ	๑๐๕,๘๑๘	๔๗๓	๑.๒๘
๔	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑๐๑,๘๒๖	๓๐๘	๑.๒๓
๕	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
๖	งานนิติการ	๔๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๘๑	๕.๓๖
๗	งานกิจการสภาเทศบาล	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
๘	งานส่งเสริมการเกษตร	๖๓,๗๐๕	๓,๐๘๙	๐.๙๘
๙	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๘

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลัง ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

- คนงาน (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๖ อัตรา (ว่าง ๑)
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑)
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑)

ซึ่งยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มประเภทพนักงานจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่ง ยาม จำนวน ๑ อัตรา

คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙) สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยสามารถกำหนดชื่อตำแหน่งให้ถูกต้องตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ และเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องและตรงกับต่อไป

ทั้งนี้ การกำหนดชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จึงขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง **คนงาน** เป็น **พนักงานตกแต่งสวน** จำนวน ๑ อัตรา และ **คนงานประจำรถขยะ** เปลี่ยนชื่อเป็น **พนักงานประจำรถขยะ**

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนงานและงบประมาณ

กรอบอัตรากำลัง **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** ปัจจุบันมีอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานสาธารณสุข

งานบริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันอัตรากำลังยังไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจุบัน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่มีกรอบตำแหน่ง เพื่รองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงขอ กำหนดตำแหน่ง **เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.** จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานนิติการ อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ คน)

กรอบอัตรากำลัง **งานกฎหมายและคดี** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานกิจการสภาเทศบาล

ปัจจุบันงานกิจการสภาเทศบาล มอบหมายให้ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการสภาเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการเกษตร

ปัจจุบัน มอบหมายให้ นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ เป็นผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยว เพื่รองรับภารกิจของงาน จึงกำหนดตำแหน่ง **เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.** จำนวน ๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

มอบหมายให้ นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ เป็นผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กสธ.สอบ
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจํารถขยะ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๒๒	๒๗	๒๘	๒๘	+๖	-	-	

กองคลัง

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๑๐๑,๘๒๖	๓๐๘	๑.๒๓
๒	งานการเงินและบัญชี	๒๔๐,๓๓๐	๑,๕๒๑	๒.๘๔
๓	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๓๘๑,๔๑๒	๓,๓๗๐	๔.๕๗
๔	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓๑๘,๑๐๐	๓,๕๕๐	๓.๗๓
๕	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๙๐,๖๐๐	๑,๔๘๐	๒.๒๔
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๖

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างของเทศบาลตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๘๔ คน)

กรอบอัตรากำลัง **งานการเงินและบัญชี** ปัจจุบันยังไม่มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงขอกำหนดตำแหน่ง **เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.** จำนวน ๑ อัตรา ในแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๗๓ คน)

เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๑.๗๓ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ยังคงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

กองช่าง

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
๒	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒๙๕,๑๔๕	๒,๑๙๒	๓.๕๖
๒	งานควบคุมอาคาร	๒๖๓,๗๗๐	๑,๕๘๒	๓.๑๘
๓	งานผังเมือง	๕๕,๒๐๐	๑๐๔	๐.๖๗
๔	งานสาธารณูปโภค	๘๓๑,๕๒๐	๘,๗๙๑	๑๐.๐๒
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๘

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็น ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล ประเภตสามัญ เป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานแบบแผนและก่อสร้าง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นายช่างโยธา อส. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๕๖)

กรอบอัตรากำลัง งานแบบแผนและก่อสร้าง ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๘)

กรอบอัตรากำลัง งานควบคุมอาคาร ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานผังเมือง กรอบอัตรากำลังในงานนี้ มีปริมาณงานในการจัดทำแผนที่ภาษีของเทศบาลตำบลควนขนุน โดยมี นายช่างโยธาอาวุโส เป็นผู้รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๕ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๐.๐๒)

ปัจจุบันกรอบอัตรากำลัง ของงานสาธารณูปโภค ยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบกับคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙) สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยสามารถกำหนดชื่อตำแหน่งให้ถูกต้องตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ และเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องและตรงกับต่อไป

ทั้งนี้ การกำหนดชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงขอเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง คนงาน เปลี่ยนเป็น **พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา**

เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา(ว่างเดิม) เป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี ซึ่งไม่สามารถที่จะดำเนินการสรรหาได้อีกต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้กรมสอบ
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

กองการศึกษา

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
๒	งานบริหารการศึกษา	๕๓๖,๖๖๐	๑,๙๗๐	๖.๔๐
๓	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๘๗,๗๓๐	๗๓๒	๔.๗๑
๔	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔๖๓,๕๖๐	๓๔	๕.๕๘
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๕
อัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ (จำนวนเด็ก ๑๐: ครู ๑)				๑๘

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
(อัตรากำลังความต้องการ = ๑.๒๗ คน)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
(อัตรากำลังความต้องการ = ๒.๗๑ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักสันนทาการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสตาราม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา

เหตุผล : เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี (ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙) ข้อ ๔.๕)

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

(อัตรากำลังความต้องการ = ๔.๗๑ คน)

กรอบอัตรากำลัง **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

(อัตรากำลังความต้องการ = ๒.๙๕ คน)

กรอบอัตรากำลัง **งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด					-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสตาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๒๓๙,๑๕๐	๙๕	๑.๒๐
๒	งานสังคมสงเคราะห์	๕๕๒,๐๘๐	๑,๐๖๓	๔.๕๓
๓	งานพัฒนาชุมชน	๔๒๙,๓๐๐	๖๐๐	๓.๑๕
๔	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๕๕,๒๐๐	๑๐๔	๐.๖๗
๕	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒๓๙,๑๕๐	๙๕	๑.๒๐
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๑

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล ประเภตสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสังคมสงเคราะห์ มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๖.๕๓)

กรอบอัตรากำลัง งานสังคมสงเคราะห์ ปัจจุบันยังมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจของงานที่เพิ่มขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาชุมชน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

กรอบอัตรากำลัง **งานพัฒนาชุมชน** ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

กรอบอัตรากำลัง **งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน** ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๒๐)

กรอบอัตรากำลัง **งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	-	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานตรวจสอบภายใน	๒๓๙,๑๕๐	๙๕	๑.๒๐
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑

ผลการวิเคราะห์ : งานตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลัง ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๐ คน)

ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสตาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๔๔,๔๐๐	๖๙๗,๔๔๐	๗๓๙,๓๒๐	๗๘๓,๗๒๐	๕๔,๘๓๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๐๘๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๑๖๐	๔๒,๑๓๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๗๒๐	๔๔๒,๘๐๐	๔๖๙,๔๔๐	๓๒,๘๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๑,๙๖๐	๕๙๕,๖๘๐	๖๓๑,๔๔๐	๔๔,๑๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๘๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๘๐	๕๕๑,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	๓๓,๙๙๐
๗	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๒๐	๒๑,๔๐๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๒๓,๙๒๐	๒๓๗,๓๖๐	๑๖,๖๐๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๒๓,๐๘๐	๑๕,๕๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	คนงาน (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๖	คนงาน	-	๔	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	+๒	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๗	พนักงานตักแต่งสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๘	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๙	ยาม	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๑	พนักงานประจำรถขยะ	-	๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	+๑	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง																		
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปก./ชก.	๑	๑	๕๙๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๖๔๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๖๒๘,๘๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๗๐๖,๖๘๐	๔๙,๕๓๐
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	๓๑,๑๓๐
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๖๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	๓๙,๖๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
	กองคลัง (ต่อ)																		
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	๓๑,๒๐๐
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๔,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	๓๐,๗๑๐
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๔,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	๓๐,๗๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๖,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	พนักงานจตมตรวัดน้ำ	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองช่าง																		
๓๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	๔๒,๑๓๐
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๗๖๐	๔๐,๒๖๐
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	๓๒,๒๐๐
๓๕	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	๓๓,๙๙๐
๓๖	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
๓๙	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	๑	๓๕๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๒,๖๐๐	๓๙๕,๐๔๐	๔๑๘,๘๐๐	๒๙,๒๙๐
๔๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๔๐,๒๔๐	๑๖,๘๐๐
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๕๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๘๘,๐๐๐	๓๐๕,๒๘๐	๒๑,๓๕๐
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๘๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๖๐๐	๑๙๗,๕๒๐	๒๐๙,๔๐๐	๒๒๒,๐๐๐	๑๕,๕๒๐
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๑๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๒๘๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๕๑,๐๔๐	๑๗,๕๕๐
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๒๓,๐๘๐	๑๕,๕๕๐
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๘๔๐	๒๐๑,๓๖๐	๒๑๓,๔๘๐	๒๒๖,๓๒๐	๑๕,๘๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	คนงาน	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-๒	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙๐๐๐)

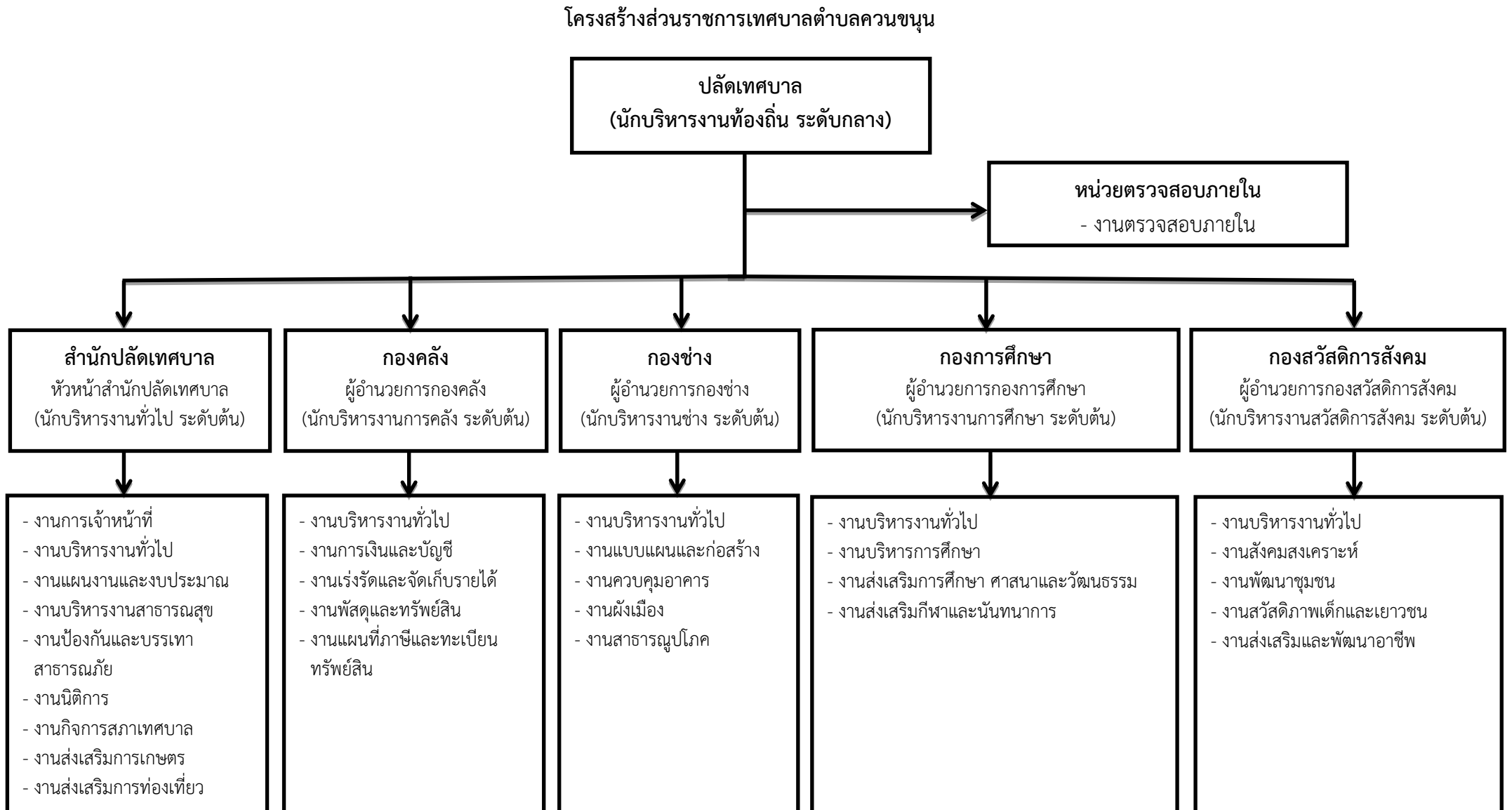
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
	กองการศึกษา																		
๕๐	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๓๖๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๘๐๐	๔๐,๘๒๐
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๕๓,๐๘๐	๕๘๖,๓๒๐	๖๒๑,๖๐๐	๔๓,๔๘๐
๕๒	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๔,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๓๐๑,๐๘๐	๓๑๙,๒๐๐	๓๓๘,๔๐๐	๒๓,๖๗๐
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๐,๑๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	ว่างเดิม
๕๕	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๐,๘๘๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๙,๕๖๐	๑๘,๑๕๐
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๙๕,๐๔๐	๑๓,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๗	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด																		
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
๕๙	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖,๖๐๐)	-	๑	๑	๗๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๘๗,๘๔๐	๙๖,๘๔๐	๑๐๖,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๔๘๐)	-	๑	๑	๖๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๗๓,๙๒๐	๘๒,๔๔๐	๙๑,๓๒๐	จ่ายจากเงินรายได้
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๓๘๐)	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสตราราม																		
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
๖๔	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๙,๒๒๐)	-	๑	-	๒๓๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	ว่างเดิม
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๓๘๐)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม																		
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
๖๘	ครู	-	๒	๑	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖,๑๙๐)	-	๑	๑	๗๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๘๒,๘๐๐	๙๑,๖๘๐	๑๐๐,๙๒๐	จ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	กองสวัสดิการสังคม																			
๗๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	๓๙,๖๘๐	
๗๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๕๒๐	๔๘๘,๒๔๐	๕๑๘,๖๔๐	๓๖,๒๘๐	
๗๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๒๖๗,๑๒๐	๒๘๓,๒๐๐	๓๐๐,๒๔๐	๒๑,๐๐๐	
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๔๐,๒๔๐	๑๖,๘๐๐	
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๗	คนงาน	-	๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	๓๖,๘๕๐	
(๕)	รวม	-	๙๒	๖๖	๑๗,๕๖๑,๔๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๙๒	๙๒	๙๒	+๗	-	-	๒,๖๘๒,๓๖๐	๑,๐๘๔,๔๔๐	๑,๑๔๖,๖๖๐	๒๐,๙๑๙,๐๐๐	๒๒,๐๘๗,๔๔๐	๒๓,๒๑๗,๕๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๓,๑๓๗,๘๕๐	๓,๓๑๓,๑๑๖	๓,๔๘๒,๖๓๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๔,๐๕๖,๘๕๐	๒๕,๔๐๐,๕๕๖	๒๖,๗๐๐,๑๗๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๓.๑๖	๓๓.๓๔	๓๓.๓๘	

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๖๙,๑๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๖๙,๑๐๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๗๒,๕๕๕,๐๐๐ บาท = (๖๙,๑๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๙,๑๐๐,๐๐๐ = ๗๒,๕๕๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๗๖,๑๘๒,๗๕๐ บาท = (๗๒,๕๕๕,๐๐๐ x ๕%) + ๗๒,๕๕๕,๐๐๐ = ๗๖,๑๘๒,๗๕๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๗๙,๙๙๑,๘๘๗ บาท = (๗๖,๑๘๒,๗๕๐ x ๕%) + ๗๖,๑๘๒,๗๕๐ = ๗๙,๙๙๑,๘๘๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเศรษฐา ชูดำ	ศศ.บ.	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๕๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๒๕,๙๖๐
		(รัฐศาสตร์)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๕๔,๘๓๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นางสาวสุพัตรา ชุกกลิน	รป.ม.	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๓๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๗,๕๖๐
		(สาขา การจัดการ)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๒,๑๓๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๓	นางสาววิตรี รามจันทร์	บธ.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙๔,๐๘๐	-	-	๓๙๔,๐๘๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๓๒,๘๔๐X๑๒)			๓๕๕,๓๒๐
๔	นายฐานัส ขวัญกลับ	ร.ม.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓๐,๑๖๐	-	-	๕๓๐,๑๖๐
		(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)							(๔๔,๑๘๐X๑๒)			
๕	นางสาวภัทรา คงคานนท์	ร.ม.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๖๒,๔๘๐	-	๗,๒๐๐	๔๖๙,๖๘๐
		(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)							(๓๘,๕๔๐X๑๒)		(๖๐๐X๑๒)	
๖	นางสาวภรณ์พรรณ บุญเฟือก	น.ม.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๐๗,๘๘๐	-	-	๔๐๗,๘๘๐
		(นิติศาสตรมหาบัณฑิต)							(๓๓,๙๙๐X๑๒)			
๗	นายเกริกพล แก้วเหมือน	ศศ.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๓๕-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๒๕๖,๘๐๐	-	-	๒๕๖,๘๐๐
		(การจัดการการโรงแรม)							(๒๑,๔๐๐X๑๒)			
๘	นางสาวรอฮีมะห์ ดินอะ	วท.บ.	๓๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
		(สาธารณสุขศาสตร์)							(๑๖,๖๐๐X๑๒)			
๙			๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐			-	-	-	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๑			-	-	-	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางอมรรัตน์ มากสวัสดิ์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๑๓			-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	นางสาวดารณี ตูเทพ	ปวส. (การเลขานุการ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายบรรหาร นวลขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	-	คนงาน (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาววิภาวดี บุญเตโช	บช.บ. (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาววิไลลักษณ์ แก้วไข	ปวส. (การเลขานุการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาวสาวิณี เรืองดำ	บช.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๐			-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๑			-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	นายปรีชา ใหม่อ่อน	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางพรรณี นวลขาว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔			-	-	-	-	ยาม	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๕	นายอภิเชษฐ์ สามี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นายโอภาส มุสิกอรุณ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๙			-	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
๓๐	นางสุชล จันทมณี	บธ.บ.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
		การจัดการทั่วไป		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๑	นางสาวปิยะดา มุสิกิม	บธ.บ. การบริหารธุรกิจ	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗,๕๖๐	-	-	๓๗๓,๕๖๐
		(แขนงวิชาการบัญชี)							(๓๑,๑๓๐x๑๒)			
๓๒	นางสาวรัตนา จันจัน	บธ.บ.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	๓๖,๐๐๐	๕๑๒,๑๖๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๓๙,๖๘๐x๑๒)		(๓,๐๐๐x๑๒)	
๓๓	นางสาวอุไรวรรณ ไช้แก้ว	รป.ม.	๓๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๗,๔๐๐	-	-	๓๗๔,๔๐๐
		(สาขาวิชา การจัดการ)							(๓๑,๒๐๐x๑๒)			
๓๔			-	-	-	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๕	นางจันทรา เนียมบุญ	บธ.บ.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐	-	-	๓๖๘,๕๒๐
		(การบริหารงานบุคคล)							(๓๐,๗๑๐x๑๒)			
๓๖	นางสาววิมลวรรณ ธรรมภิบาลอุดม	ปวส.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๖๘,๕๒๐	-	-	๓๖๘,๕๒๐
		(การบัญชี)							(๓๐,๗๑๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	นางสาวสุภาพร หมวดสงค์	ปวส. (การเลขานุการ)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
									(๑๖,๘๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๘	นางสาวอรุณา ช่วยชู	บข.บ. (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวเพยาร์ น้อยมุสิก	ปวช. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
๔๐	นายประชา นุ่มจันทร์	วท.บ.	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๖,๗๒๐	๕๕๔,๒๘๐
		(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๔๒,๑๓๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)	(๕๖๐X๑๒)	
๔๑	นายชำนาญศิลป์ สังข์ทอง	วศ.บ.	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐
		(วิศวกรรมโยธา)							(๔๐,๒๖๐X๑๒)			
๔๒	นางสุดใจ พันธรัตน์	รป.บ.	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๖,๔๐๐	-	-	๓๘๖,๔๐๐
		(การปกครองท้องถิ่น)							(๓๒,๒๐๐X๑๒)			
๔๓	นายไพบุลย์ เมืองสง	วศ.บ.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๐๗,๘๘๐	-	๒,๖๔๐	๔๑๐,๕๒๐
		(ก่อสร้าง)							(๓๓,๙๙๐X๑๒)		(๒๒๐X๑๒)	
๔๔			๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐
๔๕			๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-	-	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖			๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-	-	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	นายเจริญ มะธุระ	ปวส. (ช่างยนต์)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕๑,๔๘๐	-	-	๓๕๑,๔๘๐
									(๒๙,๒๙๐X๑๒)			
๔๘			๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	นางจิริยา เมืองสง	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐๐X๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐
๕๐	นายสนิษฐา จันทรดอน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๒๕๖,๒๐๐ (๒๑,๓๕๐X๑๒)	-	-	๒๕๖,๒๐๐
๕๑	นายอัฐ สุบรรณพันธ์	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๘๖,๒๔๐ (๑๕,๕๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๖,๒๔๐
๕๒	นายวัชรินทร์ นัยเกลี้ยง	ปวส. (เครื่องกลไฟฟ้า)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๐,๖๐๐ (๑๗,๕๕๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๖๐๐
๕๓	นายสุรัชย์ พิมส่าย	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๘๐
๕๔	นายจรัส ทองประศรี	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐X๑๒)	-	-	๑๘๙,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๕	นางสาวปรีชญา นุ่มจันทร์	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายจิรพล รัตนปารโมทย์	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	คนงาน	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายอัครชัย เมืองน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงาน	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายสุพัฒน์พงศ์ คงมา	ปวช. (โลหะการ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายเอกชัย บัวคง	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา											
๖๐	นายชุมนุญ ช่วยคุณูปการ	ค.บ.	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๔๘๙,๘๕๐	๔๒๐๐๐	-	๕๓๑,๘๕๐
		(สาขา การศึกษา)		(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(๔๐,๘๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๖๑	นายมานะ กิตติเลิศ	ศษ.บ.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๒๑,๗๖๐	-	-	๕๒๑,๗๖๐
		(สังคมศึกษา)							(๔๓,๔๘๐x๑๒)			
๖๒	นายณัฐพล สามี	น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๒๘๔,๐๔๐	-	-	๒๘๔,๐๔๐
									(๒๓,๖๗๐x๑๒)			
๖๓	นางสาวสุธารา เมืองสง	บธ.บ.	๓๕-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔๒,๐๔๐	-	-	๒๔๒,๐๔๐
		(การเงินและการธนาคาร)							(๒๐,๑๗๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๔		-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๑๘,๑๕๐x๑๒)			
๖๕	นายนิยเนตร นวลขาว	ศษ.บ. -	-	ผช.นักสันทนการ	-	-	ผช.นักสันทนการ	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
		(พลศึกษา ๕ ปี)							(๑๘,๑๕๐x๑๒)			
๖๖	นางเรวดี คงทอง	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	๑๖๔,๑๖๐
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๑๓,๖๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๗	นางสาวบุญยวรรณ วรพันธ์	ปวส.(การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายอรรถสิทธิ์ ฤทธิชู	วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด											
๖๙	-ว่าง-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอจัดสรร
๗๐	นางกชพรรณ เมืองสง	กศ.บ.	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๙๑,๘๐๐			๓๙๑,๘๐๐
		(สังคมศึกษา) หลักสูตร ๕ ปี							(๓๒,๖๕๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๑	นางสาวปรวรรณ เหล่าทอง	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๔,๕๒๐	-	-	๑๙๔,๕๒๐
		(การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี							(๑๖,๒๑๐X๑๒)			
๗๒	นางสาวกรชวลี คงชู	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๑,๕๖๐	-	-	๑๘๑,๕๖๐
		(การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี							(๑๕,๑๓๐X๑๒)			
๗๓			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๖,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๑๓,๘๖๐X๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภกาสธาราม											
๗๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	-	รอจัดสรร
๗๕	นางสาวสีไพร ช่วยเล็ก	ค.บ.	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๒	๔๒๐,๐๐๐			๔๒๐,๐๐๐
		(การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี							(๓๕,๐๐๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๖		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗๗	นางสาวจิตติธนา ศิริรัตน์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐X๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม											
๗๘				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอจัดสรร
๗๙	นางสาวสุกิจ พิมสาย	ค.บ.	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๒	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๒	๓๕๙,๖๔๐	-	-	๓๕๙,๖๔๐
		(การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี							(๒๙,๙๗๐X๑๒)			
๘๐		-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	-	๓๕๒๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๑	นางสาวภาณุชรรดา เอียดสั้น	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๗,๘๐๐	-	-	๑๘๗,๘๐๐
		(การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี							(๑๕,๖๕๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๒	นางสาวพัธสุตา ร่องเลื่อน	ศษ.บ. (พลศึกษา ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๘๓	นางสาวนาตยา มานพพันธุ์	วุฒิ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๘,๑๖๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๘๔	นางจิรนันท์ สุขมาตย์	สส.ม.	๓๕-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๓๖๐	-	-	๔๓๕,๓๖๐
	(การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)								(๓๖,๒๘๐x๑๒)			
๘๕			-	-	-	๓๕-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๖	นางสาวอภิญญา สุบรรณพันธ์	ศศ.บ.	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๒,๐๐๐	-	-	๒๕๒,๐๐๐
		(การพัฒนาชุมชน)							(๒๑,๐๐๐x๑๒)			
๘๗	นางสาวเฉลิมขวัญ นวลเกลี้ยง	วท.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๖๐๐	-	-	๒๐๑,๖๐๐
		(เทคโนโลยีสารสนเทศ)							(๑๖,๘๐๐x๑๒)			
๘๘			-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป								(๑๓,๙๒๐x๑๒)			
๘๙	นายปฎิภาณ ทองขาว	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๐	นางสาวศิริวรรณ เหตุทอง	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๑			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๙๒	นางสุมาลี ชูแสง	บธ.ม. (บัญชีและการเงิน)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐
									(๓๖,๘๕๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลควนขนุน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลควนขนุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
