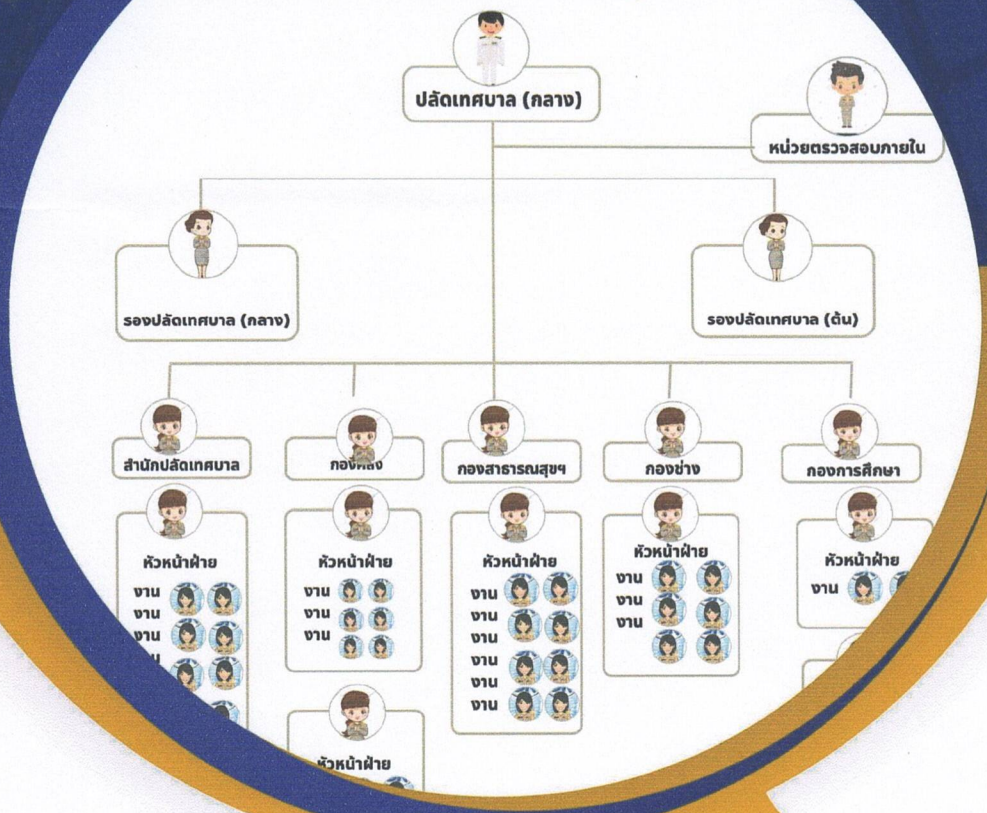
แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569



เทศบาลตำบลหน้าพระลาน
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

036-347125-6

งานการเจ้าหน้าที่ ทต.หน้าพระลาน

คำนำ

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วยโครงสร้างการแผนงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ให้เหมาะสมอีกด้วย

สำนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการการวางแผนอัตรากำลัง	๒
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๘
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหน้าพระลาน	๒๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน	๓๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น	๘๐
ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นของพนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน	
ของพนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน	

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

.....

๑.หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนใดราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลการทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนด

กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไหร่ และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

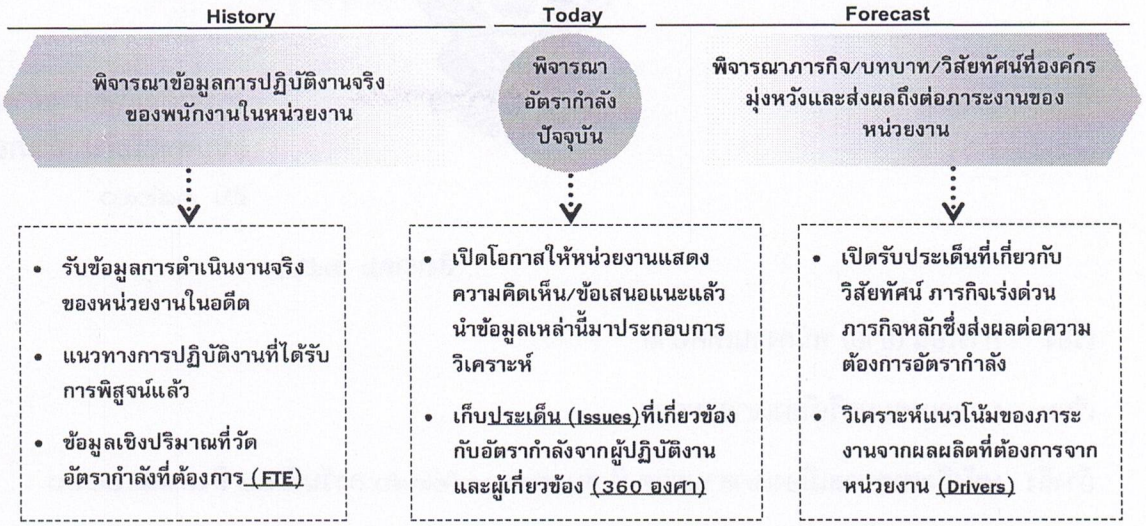
สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

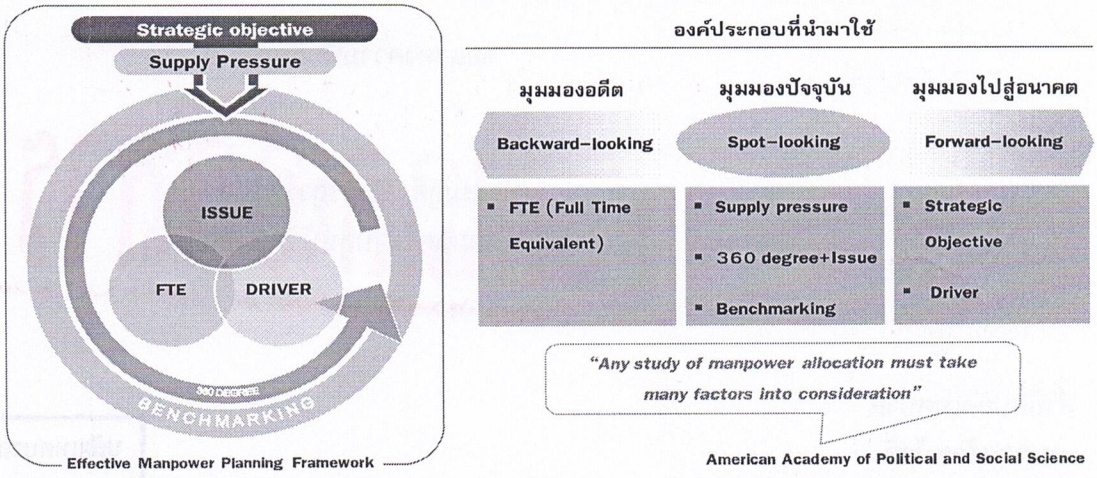
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุดำรงตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. ค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จะควบกับเงินเดือน เช่น
   - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
   - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
   - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหน้าพระลาน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดจนระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ <u>กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง</u>

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๖๙,๗๔๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= ๖๙,๗๔๐ x ๑๒ เดือน

= ๘๓๖,๘๘๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณ ๑๒ เดือน

= (๑๐,๐๐๐ + ๑๐,๐๐๐) x ๑๒ เดือน

= ๒๔๐,๐๐๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= (๗๑,๙๙๐ - ๖๙,๗๔๐) x ๑๒ เดือน

= ๒๗,๐๐๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= (๗๔,๓๖๐ - ๗๑,๙๙๐) x ๑๒ เดือน

= ๒๘,๔๔๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= (๗๖,๘๐๐ - ๗๔,๓๖๐) x ๑๒ เดือน

= ๒๙,๒๘๐

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) +ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๘๓๖,๘๘๐ + ๒๔๐,๐๐๐ + ๒๗,๐๐๐

= ๑,๑๐๓,๘๘๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๑,๑๐๓,๘๘๐ + ๒๘,๔๔๐

= ๑,๑๓๒,๓๒๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๑,๑๓๒,๓๒๐ + ๒๙,๒๘๐

= ๑,๑๖๑,๖๐๐

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๘๓๖,๘๘๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๔๔๐	๒๙,๒๘๐	๑,๑๐๓,๘๘๐	๑,๑๓๒,๓๒๐	๑,๑๖๑,๖๐๐

๑.๒ <u>กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม</u>

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับกลาง เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= $\frac{(๒๒,๗๐๐ + ๖๘,๖๔๐)}{๒}$ x ๑๒ เดือน

= ๕๔๘,๐๔๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= (๕,๖๐๐ + ๕,๖๐๐) x ๑๒ เดือน

= ๑๓๔,๔๐๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) บวก (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= $\frac{(๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐) + (๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐)}{๒}$ x ๑๒ เดือน

= ๑๙,๖๘๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗ (๑๙,๖๘๐)

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗

= ๕๔๘,๐๔๐ + ๑๓๔,๐๐๐ + ๑๙,๖๘๐

= ๗๐๒,๑๒๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๗๐๒,๑๒๐ + ๑๙,๖๘๐ = ๗๒๑,๘๐๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๘ + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๗๒๑,๘๐๐ + ๑๙,๖๘๐

= ๗๔๑,๔๘๐

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๐,๑๒๐	๗๐๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐

๑.๓ <u>กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่</u>

ตัวอย่าง เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนของประเภทวิชาการ

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

= ๓๕๕,๓๒๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) +
(ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

= ๑๒,๐๐๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ (๑๒,๐๐๐)

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๐ + ๐ + ๓๕๕,๓๒๐

= ๓๕๕,๓๒๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๖๗,๓๒๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๗๙,๓๒๐

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๐	๐	๓๕๕,๓๗๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๔๐

๒. ลูกจ้างประจำ

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยอนุโลม

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๒๓,๘๑๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= ๒๓,๘๑๐ x ๑๒ เดือน

= ๒๘๕,๗๒๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗

= (๒๓,๘๑๐ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= ๑๑,๕๒๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๗) x ๔% x ๑๒ เดือน

= (๒๔,๗๗๐ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= ๑๒,๐๐๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๘) x ๔% x ๑๒ เดือน

= (๒๕,๗๗๐ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= ๑๒,๔๘๐

<u>หมายเหตุ</u> : การคำนวณ ๔ % หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๒๘๕,๗๒๐ + ๐ + ๑๑,๕๒๐

= ๒๙๗,๒๔๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๒๙๗,๒๔๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๐๙,๒๔๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๓๐๙,๒๔๐ + ๑๒,๘๔๐

= ๓๒๑,๗๒๐

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๐	๐	๓๕๕,๓๗๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๔๐

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= ๙,๐๐๐ x ๑๒ เดือน

= ๑๐๘,๐๐๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

พนักงานจ้างทั่วไปไม่มีสิทธิ์ได้รับการเพิ่มค่าตอบแทน ให้ใส่เลขศูนย์ในช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗ ปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐

= ๑๐๘,๐๐๐

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๓.๒ <u>กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จากแผนอัตรากำลังเดิม</u>

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คูณจำนวน ๑๒ เดือน

= ๑๑,๕๐๐ x ๑๒ เดือน

= ๑๓๘,๐๐๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗ ให้ใส่เลขศูนย์ เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มค่าตอบแทนระหว่างปี

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= (อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๑,๕๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๕,๕๒๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๘ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๑,๙๖๐ x ๔%) x ๑๒

= ๕,๗๖๐

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๑๓๘,๐๐๐ + ๐ + ๐

= ๑๓๘,๐๐๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐

= ๑๔๓,๕๒๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๖๐

= ๑๔๙,๒๘๐

หมายเหตุ : - การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

- บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ถือปฏิบัติตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐

๓.๓ **กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่**

ตัวอย่าง เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. **ช่องเงินเดือน (๑)** = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๒. **ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)** = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓. **ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)**

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ x ๑๒ เดือน

= ๑๕,๐๐๐ x ๑๒

= ๑๘๐,๐๐๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๗ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๕,๐๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๗,๒๐๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๘ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๕,๖๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๗,๔๖๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๘) x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๕,๖๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๗,๕๖๐

หมายเหตุ : - การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๐ + ๐ + ๑๘๐,๐๐๐

= ๑๘๐,๐๐๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๑๘๐,๐๐๐ + ๗,๒๐๐

= ๑๘๗,๒๐๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๑๘๗,๒๐๐ + ๗,๕๖๐

= ๑๙๔,๗๖๐

หมายเหตุ : - การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

- บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ถือปฏิบัติตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐

ตัวอย่าง เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งคนงาน สังกัดกองการศึกษาฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. **ช่องเงินเดือน (๑)** = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๒. **ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)** = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ใส่ เลขศูนย์

๓. **ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)**

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ x ๑๒ เดือน

= ๙,๐๐๐ x ๑๒

= ๑๐๘,๐๐๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

พนักงานจ้างทั่วไปไม่มีสิทธิ์ได้รับการเพิ่มค่าตอบแทน ให้ใส่เลขศูนย์ในช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

๔. **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔)** คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= ๐ + ๐ + ๑๐๘,๐๐๐

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๑๐๘,๐๐๐ + ๐

= ๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ : - บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ถือปฏิบัติตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
คนงาน	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร โดยให้เทศบาล จ่ายส่วนเกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น น.ส. ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร (๒)	เทศบาลจ่าย (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
น.ส. ก. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน		-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๒. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อปท. แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

*** เทศบาลตำบลหน้าพระลานไม่มีพนักงานจ้างตามภารกิจ และบุคลากรถ่ายโอน ที่ได้รับการจัดสรร***

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ดังนี้ **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน<u>โดยประมาณ</u>
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

◆ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหน้าพระลาน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

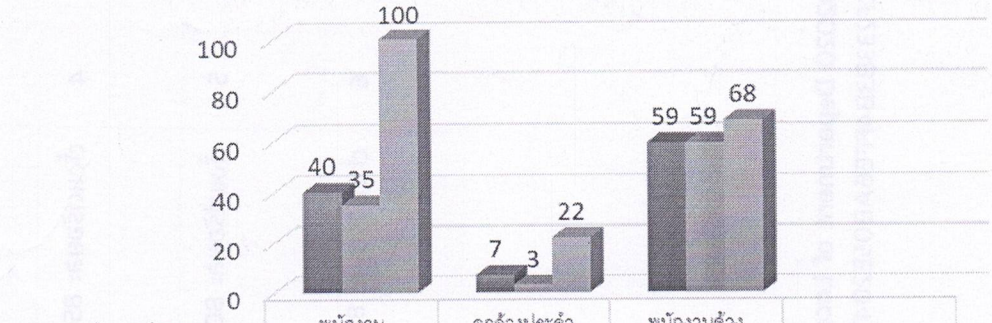
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นการขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

◆ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป โดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

◆ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหน้าพระลาน รองนายกเทศมนตรีตำบลหน้าพระลาน ปลัดเทศบาลตำบลหน้าพระลาน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าลาน อำเภอบ้านหมอ และเทศบาลตำบลมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก ซึ่งเทศบาลตำบลท่าลาน และเทศบาลตำบลมวกเหล็ก เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



	พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน	40	7	59	
เทศบาลตำบลมวกเหล็ก	35	3	59	
เทศบาลตำบลหินกอง	100	22	68	

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เทศบาลตำบลมวกเหล็ก และเทศบาลตำบลหินกอง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชาชากร ขนาดใกล้เคียง บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ใกล้กัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหน้าพระลานทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไหร่นัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหน้าพระลานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหน้าพระลาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด รวมถึงส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหน้าพระลาน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.สระบุรี และ ก.ท.จ. ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.สระบุรี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จ.สระบุรี แจ้งมติให้ อปท. ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผล ๑ ต.ค. ๖๗
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.หน้าพระลาน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหน้าพระลาน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัย

(๒) การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การบริหารจัดการระบบการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

(๔) การป้องกันรักษาโรคและการฟื้นฟูสุขภาพอนามัยประชาชน

(๕) การสวัสดิการสังคมแก่คนทุกวัย

(๖) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ

(๗) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีการจัดการอย่างเป็นระบบ

๓. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษา

(๒) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

(๓) การส่งเสริม รักษา ศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

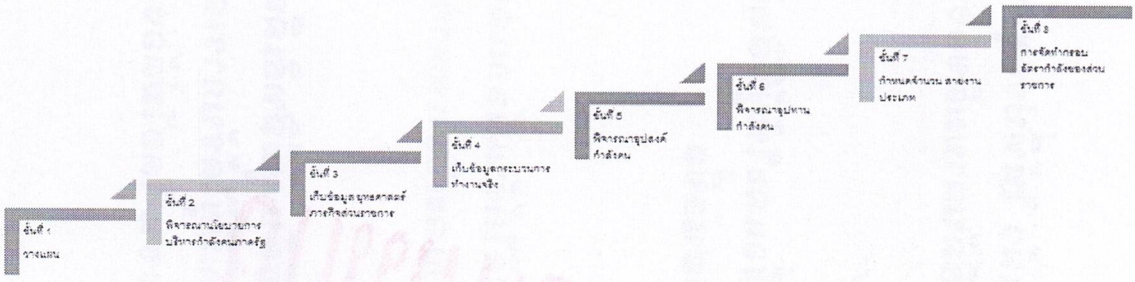
๔. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในทุกด้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

เทศบาลตำบลหน้าพระลานยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ใช้หลักบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผน

เทศบาลตำบลหน้าพระลานแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการดำเนินงานและคำนึงถึง

๑.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหน้าพระลาน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานจ้างเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาการโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านและการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑.๑ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว สังคมประชาคมอาเซียน

๑.๒ พัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่

๑.๓ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานทางเท้า และท่อระบายน้ำ

๑.๒ พัฒนาระบบการประปา ไฟฟ้าและแหล่งน้ำ

๑.๔ พัฒนาระบบการจราจร การคมนาคมขนส่งให้มีความสะดวกปลอดภัย

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๑ ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบาย รางระบายน้ำ ลำรางสาธารณะ ตลอดจนระบบการประปา ไฟฟ้าและแหล่งน้ำ รวมถึงระบบการจราจร การคมนาคมขนส่ง ต้องมีครอบคลุมทั่วถึง มีมาตรฐาน มีความสะดวกปลอดภัย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑.๑ ประชาชนมีสุขอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ การจัดการสิ่งแวดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑.๑ สนับสนุน และส่งเสริมการสร้างสุขภาพ การป้องกันรักษาโรคและการฟื้นฟูสุขภาพอนามัยของประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมดูแลและจัดสวัสดิการสังคมแก่คนทุกวัยและสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือนร้อน

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ

๑.๔ พัฒนาศักยภาพและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน

๑.๕ รณรงค์ป้องกันแก้ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์

๑.๖ จัดให้มีและบำรุงรักษาสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๗ พัฒนาสุขาภิบาลอาหาร อาชีพ อนามัย และสิ่งแวดล้อม

๑.๘ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบการจัดการน้ำเสีย

๑.๙ ส่งเสริการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมือง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ขึ้นในทุกด้าน

๑.๒ มีการพัฒนาดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

๑.๑ พัฒนาการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา

๑.๒ ขยายการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑.๑ สนับสนุนการจัดการศึกษา และส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๑.๒ ปรับปรุง พัฒนา อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และสื่อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้เพียงพอมีคุณภาพและทันสมัย

๑.๓ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๕ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และเสริมสร้างคนดีในสังคม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๑ พัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๑.๒ พัฒนาระบบการป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน ให้ประชาชนมั่นใจในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง

กลยุทธ์

๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล

๑.๒ ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในทุกด้าน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๑ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างสม่ำเสมอ

การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาลตำบลหน้าพระลานและราชการที่มิได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ฯลฯ โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม
- งานพัฒนาชุมชน

๑.๒ ฝ่ายปกครอง
- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงินทุกประเภทเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินของเทศบาล ฯลฯ โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานส่งเสริมสวัสดิการสังคม**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๓.๓ การผังเมือง ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ๓.๖ การควบคุมอาคาร	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๔.๒รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ
ด้วยเทคนิค SWOT Analregth

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน และจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นอันดับแรก - ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ - ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลตำบลหน้าพระลานจัดขึ้น - บุคลากรมีความทุ่มเท และอดทนในการทำงาน	- งบประมาณมีอย่างจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ตามต้องการของประชาชน - ในเขตพื้นที่เป็นเส้นทางของการบรรทุกหิน ดิน ทราย ทำให้ถนนบางสายชำรุด
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threat)**
- มีนโยบายรัฐบาลที่ชัดเจน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของ อปท. - มีหน่วยงานจากทางราชการเข้ามาช่วยเหลือด้านงบประมาณ ได้แก่ อบจ. - สาธารณูปโภคด้านการประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ	- ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น และกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัดขึ้น และไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลเท่าที่ควร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
- ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย - ผู้นำชุมขนมีศักยภาพ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง - อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีเจ้าหน้าที่เข้าเวรยามพร้อมรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้ายตลอดเวลา	- บุคลากรไม่พียงพอ และขาดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน - งบประมาณมีจำกัด - การขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ดื่มสุรา, ขับรถเร็ว, ทะเลาะวิวาท, ติดยาเสพติด, ลักทรัพย์
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threat)**
- นโยบายการจัดระเบียบด้านสังคม และปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาล	- ปัญหาเรื่องยาเสพติดที่แพร่ระบาด และไม่สามารถปราบปรามได้หมดสิน - การขาดความร่วมมือของประชาชนในชุมชน - สภาพสังคมที่อยู่กันแบบตัวใครตัวมัน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
- โครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ภาคอีสาน และใกล้การขนส่งเข้า กทม. - มีโรงงานอุตสาหกรรมโรงโม่หินจำนานมาก	- ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้า และการสาธิตผลิตภัณฑ์หินอ่อน - เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านพาณิชยกรรม
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threat)**
- มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม	- มีปัญหาความยากจนในชุมชน - งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ และไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง, ป้ายประชาสัมพันธ์, เอกสารแนะนำการท่องเที่ยว เป็นต้น

๕. ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชน และชุมชน - รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาขยะ และฝุ่นละออง	- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะ และฝุ่นละออง - ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threat)**
- หน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาขยะและฝุ่นละออง ได้แก่ จังหวัด, อำเภอ, กรมควบคุมมลพิษ และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวดสระบุรี	- งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
- ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริม และสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - มีศาสนสถาน (วัด) ในเขตเทศบาล จำนวน ๒ แห่ง - ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง	- งบประมาณที่จะสนับสนุนมีจำกัด - บุคลากรไม่เพียงพอ และขาดความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threat)**
- มีนโยบายรัฐบาลที่ชัดเจนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของ อปท. เช่น การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของกระทรวงวัฒนธรรม - หน่วยงานราชการให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ได้แก่ จังหวัดและอำเภอ	- ปัญหาทางด้านสังคมที่ต่างต้องประกอบอาชีพแตกต่างกันทำให้หาโอกาส และเวลาที่จะมาร่วมกิจกรรมทางศาสนา หรือประเพณีได้น้อยลง - เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่าง ๆ

๗. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลตำบลหน้าพระลาน จะดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก / ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการก่อสร้างและบูรณะสาธารณูปการ และไฟฟ้า ๒. ด้านการการพัฒนาการใช้ที่ดิน ๓. ด้านการส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๔. ด้านการป้องกันรักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน ๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมชุมชน ๖. ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ๗. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๘. ด้านการส่งเสริมความรู้ความสนใจกิจการเทศบาล ๙. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑๐. ด้านการปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล ๑๑. ด้านการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงาน ๑๒. ด้านการปรับปรุงงานทะเบียนเอกสารเทศบาล ๑๓. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน ๑๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๕. ด้านการบำบัดฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๑๖. ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ๑๗.ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๑. กองช่าง ๒. ทุกส่วนราชการ ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. สำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา ๗. ทุกส่วนราชการ ๘. สำนักปลัดเทศบาล ๙. สำนักปลัดเทศบาล ๑๐.กองคลัง ๑๑.ทุกส่วนราชการ ๑๒.สำนักปลัดเทศบาล ๑๓.สำนักปลัดเทศบาล ๑๔.สำนักปลัดเทศบาล ๑๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๗.ทุกส่วนราชการ
ภารกิจรอง ๑. ด้านการท่องเที่ยว ๒. ด้านสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๔. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน	๑. กองการศึกษา ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. กองคลัง ๔. ทุกส่วนราชการ

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหน้าพระลาน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคคลากร ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี

โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ งานโยธา ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๔. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท/ปริญญาเอก เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๓.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศบาล และเลขานุการ งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ฝ่ายปกครอง ซึ่งตำแหน่ง -หัวหน้าสำนักปลัด -หัวหน้าฝ่ายปกครอง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน -เนื่องจากเทศบาลมี ๕ หมู่บ้าน (๑๕ ชุมชน) พื้นที่ในเขตเป็นอุตสาหกรรมเหมืองหิน มีประชากรแฝง ที่เข้ามาประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น	แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง -นักจัดการงานทะเบียนและบัตร

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย	เจ้าพนักงานทะเบียนไม่สามารถปฏิบัติงานและให้บริการได้อย่างทันเวลา	แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง - -นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ - -ฝ่ายบริหารงานการคลัง -ฝ่ายพัฒนารายได้ ซึ่งตำแหน่ง -นายช่างสำรวจ ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -นักวิชาการจัดเก็บรายได้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย -ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่งตำแหน่ง -ผู้อำนวยการกองช่าง -หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -นายช่างเขียนแบบ -นายช่างโยธา ปัจจุบันตำแหน่งเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง -วิศวกรโยธา
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย -ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งตำแหน่ง -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข -หัวหน้าฝ่ายบริหาร	แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	ปัจจุบันตำแหน่งเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย -ฝ่ายแผนงานและโครงการ ๑ กลุ่มงาน -กลุ่มงานบริหารศึกษา ซึ่งตำแหน่ง -ผู้อำนวยการสถานศึกษา -ครู -ผู้ช่วยนักสันทนาการ ปัจจุบันตำแหน่งเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	แก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง -นักวิชาการศึกษา -เจ้าพนักงานธุรการ

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลักอัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลบตำบลหน้าพระลาน กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะเวลาแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปแบบของงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง งานบริหารงานทั่วไป งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง งานทะเบียนราษฎร งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง งานบริหารงานทั่วไป งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานบริหารงานทั่วไป งานวิศวกรรมโยธา งานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค **๕. กองการศึกษา** ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการ **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานบริหารงานทั่วไป งานวิศวกรรมโยธา งานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค **๕. กองการศึกษา** ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ งานส่งเสริมศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม ๕.๒ กลุ่มงานบริหารงานศึกษา งานบริหารการศึกษา งานโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย **๖.หน่วยตรวจสอบภายใน** งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชกรใด ในส่วนราชการใด ในระยะเลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๐	๔๐	๔๐	+๑	-	-	
<u>กองคลัง</u>					-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ					-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลฯ								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนกรม (ว่าง ๑) ได้รับจัดสรร (ใหม่)
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุนกรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯ แล้ว							
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุนกรม (ว่าง ๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุนกรม
รวม	๒๒	๒๕	๒๕	๒๕	+๓	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๑๐๗**	**๑๑๔**	**๑๑๔**	**๑๑๔**	+๗	-	-	

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๘๒๓,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๒๘๐	๑,๐๑๘,๓๒๐	๑,๐๔๕,๖๘๐	๑,๐๗๔,๙๖๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	
๓	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	ว่างเดิม
๕	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๗,๐๔๐	๔๘๐,๓๖๐	
๖	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๙๒๐	๔๓๘,๒๔๐	๔๕๑,๕๖๐	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๐,๒๔๐	
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๑๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	
๙	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๔๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๒๐	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๖๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๒๘๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๗,๒๔๐	๓๐๗,๐๘๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	
๑๙	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๓,๙๒๐	๓๒๖,๑๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	
๒๑	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๔๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๘๘๐	๒๖๑,๙๖๐	๒๗๒,๕๒๐	
๒๒	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๒๐๐	
๒๓	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๗๕,๖๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓	๑๑	๑,๔๐๔,๐๐๐	-	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																		
๒๘	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๗๐๒,๙๖๐	
๒๙	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายบริหารฯ)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	
๓๐	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายพัฒนาฯ)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./<u>ชก.</u>	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๒๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๑๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๘๔๐	๒๓๘,๐๘๐	๒๔๗,๖๘๐	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๒,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
๓๙	นักบริหารงานช่าง (ผอ.)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๐	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายแบบแผนฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๑	วิศกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./<u>ชง.</u>	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	
๔๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๔	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๔๖	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>																		
๔๘	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๙	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๐	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./<u>ชก.</u>	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๕๑	นักวิชาการสาธารณสุข	<u>ปก.</u>/ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	
๕๒	พยาบาลวิชาชีพ	<u>ปก.</u>/ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๗๘,๕๒๐	
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	คนงาน	-	๑๔	๑๒	๑,๕๑๒,๐๐๐	-	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๕๖	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๐,๔๔๐	
๕๗	นักบริหารงานศึกษา (หน.ฝ่ายแผนงานฯ)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	
๕๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (โรงเรียนอนุบาลฯ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๙	ครูผู้ช่วย (งบอุดหนุน)		๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๑	ครู (งบอุดหนุน)		๔	๒	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๖๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๖๖	ผช.นักสันทนาการ	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๗	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	-	๕	๕	-		๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	**๓๕๕,๓๒๐**	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๔)	รวม		๑๑๕	๘๑	๒๐,๖๑๗,๐๒๐	๘๖๕,๒๐๐	๑๑๕	๑๐๗	๑๐๗	+๗	๐	๐	๒,๘๕๕,๗๖๐	๖๔๑,๗๐๐	๖๕๙,๕๘๐	๒๔,๓๓๗,๙๘๐	๒๔,๙๗๙,๖๘๐	๒๕,๖๓๙,๒๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๓,๖๕๐,๖๙๗	๓,๗๔๖,๙๕๒	๓,๘๔๕,๘๘๙	
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๗,๙๘๘,๖๗๗	๒๘,๗๒๖,๖๓๒	๒๙,๔๘๕,๑๔๙	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๙๒,๕๙๒,๙๑๐	๙๗,๒๒๒,๕๕๕	๑๐๒,๐๘๓,๖๘๒	
(๗)	รวมเฉลี่ยร้อยละ ๔๐															๓๐.๒๓	๒๙.๕๕	๒๘.๘๘	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปาหรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๘๘,๑๘๓,๗๒๔ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๒,๕๙๒,๙๑๐ บาท = (๘๘,๑๘๓,๗๒๔ x ๕ %) + ๘๘,๑๘๓,๗๒๔ = ๙๒,๕๙๒,๙๑๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน จำนวน ๙๗,๒๒๒,๕๕๕ บาท = (๙๒,๕๙๒,๙๑๐ x ๕ %) + ๙๒,๕๙๒,๙๑๐ = ๙๗,๒๒๒,๕๕๕)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน จำนวน ๑๐๒,๐๘๓,๖๘๒ บาท = (๙๗,๒๒๒,๕๕๕ x ๕ %) + ๙๗,๒๒๒,๕๕๕ = ๑๐๒,๐๘๓,๖๘๒)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้มาดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี (คิดจากเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง คูณด้วย ๑๕ หาร ๑๐๐)

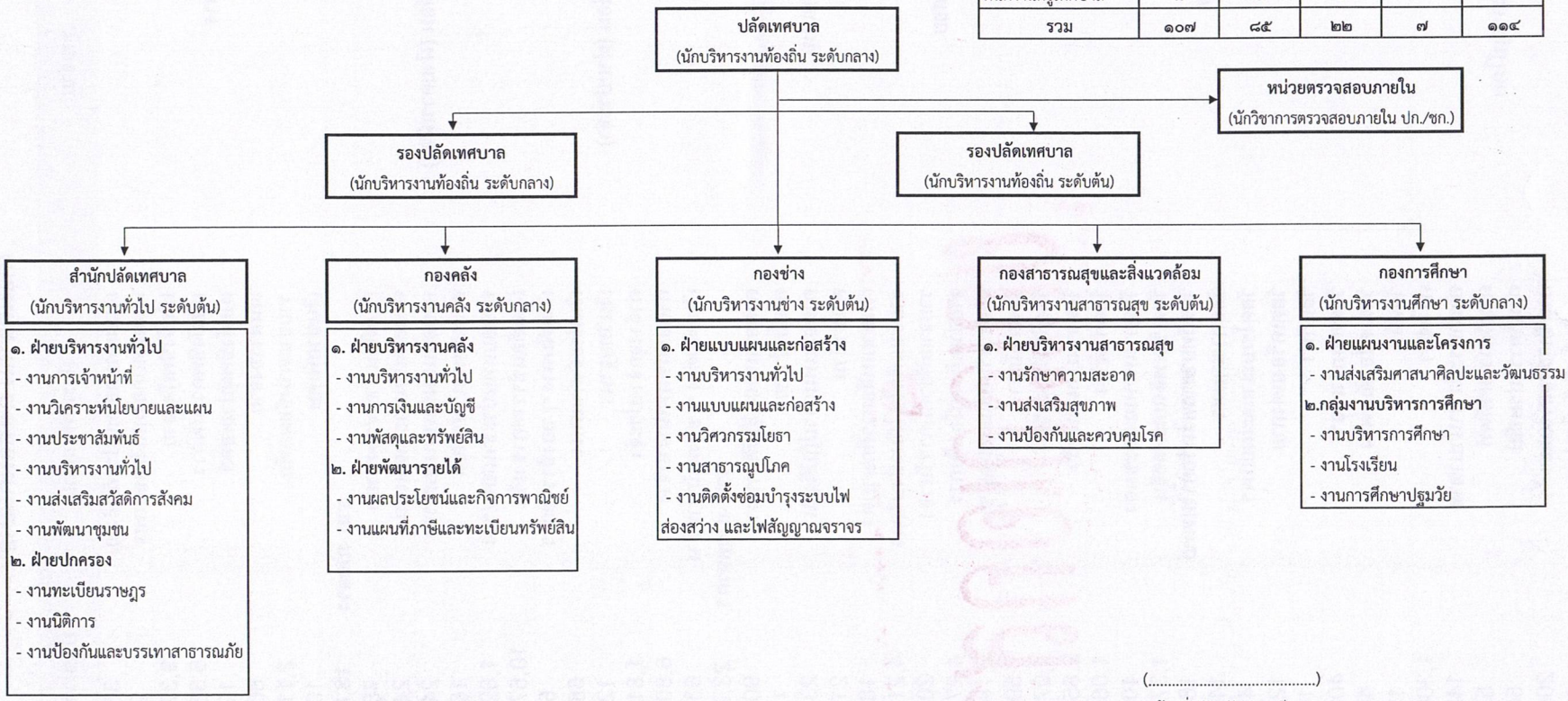
: รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ (คิดจากเงินเดือนพนักงานเทศบาลและค่าจ้างประจำ+ค่าจ้างพนักงานจ้าง+ประโยชน์ตอบแทนอื่น) หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น คูณด้วย ๑๐๐

ณ วันที่ 10 ก.ค. 2566

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังเพิ่มใหม่	รวมทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๓๔	๒๑	๑๓	๗	๔๑
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	-	-	๖
พนักงานจ้าง	๕๙	๕๓	๖	-	๕๙
พนักงานครูเทศบาล	๘	๕	๓	-	๘
รวม	**๑๐๗**	**๘๕**	**๒๒**	**๗**	**๑๑๔**

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน



(.....)

ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง ๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- คนงาน (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานประชาสัมพันธ์
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงาน

งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม
- นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. (๑)

งานพัฒนาชุมชน
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุน ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง๑)

งานทะเบียนราษฎร
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)
- เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง. (๑)

งานนิติการ
- นิติกร ปก./ชก. (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๒)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง ๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- พนักงานวิทยุ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๑๓)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังเพิ่มใหม่	รวมทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๑๒	๘	๔	๑	๑๓
ลูกจ้างประจำ	๓	๓	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๒๑	๑๘	๓	-	๒๑
รวม	**๓๖**	**๒๙**	**๗**	**-**	**๓๗**

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม)
- คนงาน (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

"- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)
- นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (ว่าง ๑)
- คนงาน (๑)

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

- คนงาน (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังเพิ่มใหม่	รวมทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๕	๔	๑	๒	๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๔	๔	-	-	๔
รวม	**๑๐**	**๙**	**๑**	-	**๑๒**

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

↓

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง ๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (๑)

งานวิศวกรรมโยธา

- วิศกรโยธา ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา. (ว่าง ๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (ว่าง ๑)

งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง ๑)
- คนงาน (๓)

งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

- คนงาน (๓)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังเพิ่มใหม่	รวมทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๕	๑	๔	๑	๖
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๙	๙	-	-	๙
รวม	**๑๔**	**๑๐**	**๔**	**๑**	**๑๕**

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง ๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง ๑

งานรักษาความสะอาด

- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (๑)
- คนงาน (๑๔)

งานส่งเสริมสุขภาพ

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)

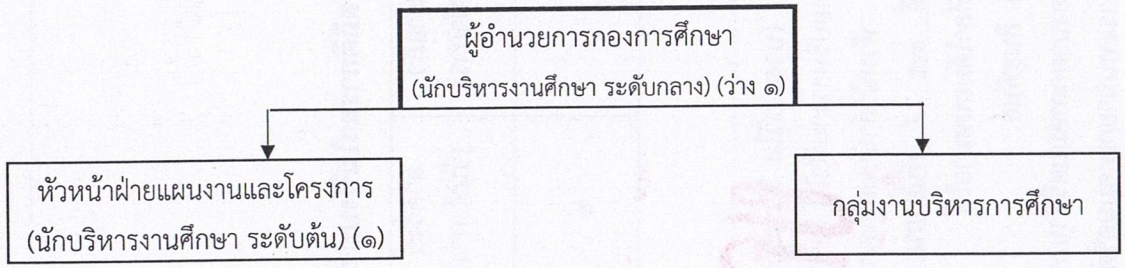
งานป้องกันและควบคุมโรค

- พยาบาลวิชีพ ปก./ชก. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังเพิ่มใหม่	รวมทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๕	๓	๒	-	๕
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๑๔	๑๒	๒	-	๑๔
รวม	**๒๑**	**๑๗**	**๔**	**-**	**๒๑**

(.....)
ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

โครงสร้างกองการศึกษา



งานส่งเสริมศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ (ว่าง ๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม)
- คนงาน (๓)

งานโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (งบอุดหนุน) (ว่าง ๑)
- ครูผู้ช่วย (งบอุดหนุน) (๓)

งานการศึกษาปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯ แล้ว)
- ครู (งบอุดหนุน) (๔) (ว่าง ๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน) (๕)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังเพิ่มใหม่	รวมทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีคนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๓	๓	-	๓	๖
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๑๑	๑๑	-	-	๑๑
พนักงานครูเทศบาล	๘	๕	๓	-	๘
รวม	**๒๒**	**๑๙**	**๓**	**๓**	**๒๕**

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหน้าพระลาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ดร.ธเนศ เก่งเกียรติชัย	ป.เอก	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๘๒๓,๖๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๙๑,๖๘๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๖๘,๖๔๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นางบัวชุม ท่าพิมาย	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๙๖,๔๐๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๘,๕๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	
๓	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๙๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)											
๔	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
๕	นางสาววิไล สาระเดช	ป.โท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
	งานการเจ้าหน้าที่											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	ว่าง	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๗๕,๐๐๐	-	-	๗๕,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐x๕)			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นางสาววชิราภรณ์ บุศบงค์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๙)			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๘	นายธิติกร เจตสุวรัตนมณี	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๓๘,๓๒๐	-	-	๒๓๘,๓๒๐
									(๑๙,๘๖๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นายรัชพงษ์ วรไธสง	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๙๓,๙๒๐	-	-	๑๙๓,๙๒๐
									(๑๖,๑๖๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานประชาสัมพันธ์											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางสาวสิริขวัญ ทาพิทักษ์	ปวส.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๒๔๒,๑๖๐	-	-	๒๔๒,๑๖๐
									(๒๐,๑๘๐ x ๑๒)			
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๑	นางประนอม พานเจริญ	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖๐,๕๖๐	-	-	๔๖๐,๕๖๐
									(๓๘,๓๘๐ x ๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นายจิรวัฒน์ พรหมมา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
									(๒๓,๓๔๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๓	นางสาววิจิตรตา ทาพิทักษ์	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๖๐๐	-	-	๑๘๓,๖๐๐
									(๑๕,๓๐๐ x ๑๒)			
๑๔	นายณัฐพล กุศลอภิบาล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐
									(๑๓,๐๐๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นางสาวพิพรรษพร ปัญญาไว	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม											
๑๖	นางสาวดุลยนุช วุฒิวัย	ป.โท	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐
									(๓๖,๘๖๐ x ๑๒)			
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๗	นางสาวสุธารัตน์ ยังอยู่	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
									(๒๘,๘๘๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	นางเอกนุช อ่อนวิมล	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๑๖,๘๔๐	-	-	๒๑๖,๘๔๐
									(๑๘,๐๗๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ฝ่ายปกครอง											
๑๙	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
	งานทะเบียนราษฎร											
๒๐	-	-	-	-	ปก./ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	นางสาวขวัญจิตร มีสุข	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
									(๑๙,๕๘๐ x ๑๒)			
	งานนิติการ											
๒๒	นายปัญญากร เทศารินทร์	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
									(๑๕,๘๔๐ x ๑๒)			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๓	นายณัฐวุฒิ แก้วไทย	ปวช.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปง./ชง.	๑๓๒,๔๘๐	-	-	๑๓๒,๔๘๐
				บรรเทาสาธารณภัย			บรรเทาสาธารณภัย		(๑๑,๐๔๐ x ๑๒)			
๒๔	ว่าง	ปวช.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
				สาธารณภัย			สาธารณภัย		(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๒๕	นายณัฐนนท์ เสนา	ปวช.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	ปง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา-	ปง./ชง.	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐
				สาธารณภัย			สาธารณภัย		(๑๑,๒๐๐ x ๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๒๖	นายมานพ เสร็จกิจ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐
									(๑๙,๑๐๐ x ๑๒)			
๒๗	น.ส.กมลพร จันทร์ภูมิ	ป.ตรี	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	๒๙๓,๔๐๐
									(๒๔,๔๕๐x ๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นายพงษ์เพชร แสงเทพ	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๙	นายไพรัตน์ วัฒนแพทย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายวรันธรรม นามโยธา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๑	นายสถาพร ทับสิงห์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๒	นายศราวุธ คันทา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๓	นายพีระพัฒน์ สุระเวช	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๔	นายประกาศิต สมสอาด	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๕	นายปฏิรูป อุตมะ	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๖	นางสาวพนัดดา สิงห์ประเสริฐ	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๓๗	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			ว่างเดิม
๓๘	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๙)			ว่างเดิม
๓๙	นายชนะศึก รุ่งเรือง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๙)			
๔๐	นายศุภกิจ สิงห์เกาะแก้ว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๙)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)											
๑	นางชีวารัตน์ หงษ์อุดม	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๔๕,๘๔๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๒,๖๒๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๒	นางพิกุลทอง วงษ์ธานี	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		
	งานบริหารงานทั่วไป											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	นายสุธิพงษ์ สุขแตง	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๘๔๐	-	-	๑๓๒,๘๔๐
									(๑๑,๐๗๐ x ๑๒)			
	งานการเงินและบัญชี											
๔	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕	นางสาวศศิภาดา ขุนพรหม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๖	นางฐิตาภา สุวรรณศร	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
									(๒๗,๔๘๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นางนิภาพร เที่ยงเงิน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๙,๙๖๐	-	-	๒๑๙,๙๖๐
									(๑๘,๓๓๐ x ๑๒)			
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
๘	นายไพศาล สกุลปิยะเทวัญ	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๒๔,๕๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๒,๑๑๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๙	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	ว่าง	ปวช.	๖๓-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นางสาวจุฑามณี ศิริคำ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์											
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นายอัครัช ชุณหดล	อนุฯ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
		ปริญญา							(๒๑,๐๑๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง (๐๕)											
๑	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		ว่างเดิม
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
๒	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		ว่างเดิม
	งานบริหารงานทั่วไป											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	นางสาวอลิษา สายเชื้อ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๗๖๐	-	-	๒๐๐,๗๖๐
									(๑๖,๗๓๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔	นางวิไลวรรณ สังข์เมือง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
	งานวิศวกรรมโยธา											
๕	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นายทศพล พรหมศร	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๔,๘๘๐	-	-	๑๓๔,๘๘๐
									(๑๑,๒๔๐ x ๑๒)			
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๗	นายปราโมทย์ แก้วคำ	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
									(๒๖,๑๒๐ x ๑๒)			
๘	ว่าง	ปวช.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
	งานสาธารณูปโภค											
๙	ว่าง	ปวส.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายสาย เสมแข็งแรง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นายเกียรติศักดิ์ สุขเจริญ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๒	นายไกรศิลป์ เสมแข็งแรง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๙)			
	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟสองสว่าง											
	และไฟสัญญาณจราจร											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายนิสันต์ คัมภิรานนท์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายอาทิตย์ เทียมเสมอ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นายสฤษฏ์พงศ์ มุลิกบุญเลิศ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๑	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารสุขฯ											
๒	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
	งานรักษาความสะอาด											
๓	นางสาวพิชญธนัน ตุลาทอง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔	น.ส.อุษณีย์ วรรณศรี	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายสุระชัย วงษ์ดาว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นางชลทิชา บุญเล็ก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นายอภิรัตน์ ดีประวี	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นางสุรีย์พร เสมแข็งแรง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสุมาลี ศรีณรงค์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๑	นายเอกชัย ร้อยมาลา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๒	นางมงคล อิ่มใจ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๓	นายกิตติคุณ มั่นวงศ์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๔	นางสาวคำปุ่น นกน้อย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๕	ว่าง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			ว่างเดิม
๑๖	นางสาวเมษิริญญ์ พานเจริญ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๗	นายนิพล สอาดสิทธิ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๙)			
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
๑๘	นางสาวโชติกา รอดนวล	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
									(๑๘,๒๐๐ x ๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๙	นายสมชาย กัลยาประสิทธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
									(๑๙,๗๒๐ x ๑๒)			
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ											
๒๐	นางสาวภัทริน บุญมี	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
									(๑๘,๕๒๐ x ๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๒๑	นายศุภกิตติ์ หวังอัจฉริยะ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
									(๒๑,๐๑๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา (๐๘)											
๑	นางสาวธนาภา โพธิ์ศรี	ป.โท	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๒๑,๑๒๐
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)		(๔๐,๕๖๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๗)	
	ฝ่ายแผนงานและโครงการ											
๒	นายภาสกร รอดจันทร์	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๔,๐๐๐
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)		(๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)		
	งานส่งเสริมศาสนาศิลปะและ											
	วัฒนธรรม											
๓	น.ส.นุชจรี ลาภพูล	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
									(๓๔,๑๑๐ x ๑๒)			
๔	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	ว่าง	ป.ตรี		ผช.นักสันทนาการ	-	-	ผช.นักสันทนาการ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐ x ๑๒)			ว่างเดิม
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา											
	งานบริหารการศึกษา											
๖	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นางสาวสายฝน ทาพิทักษ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๙	นางสมคิด จันทกุล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๐	นางสาวนิตยา แสงนวล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานโรงเรียน											
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบล											
	หน้าพระลาน											
๑๑	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๕๕๐๑-๗๐๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๖๓-๒-๐๘-๕๕๐๑-๗๐๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๒๓๘,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
				(ผู้บริหารสถานศึกษา)			(ผู้บริหารสถานศึกษา)		(๑๙,๘๖๐ x ๑๒)			
๑๒	นางสาวกัญญณา เหมอินทร์	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๙๙	ครูผู้ช่วย	-	๖๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๖๙๙	ครูผู้ช่วย	-	๑๙๗,๖๔๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๑๖,๙๗๐ x ๑๒)			
๑๓	นางสาวดาริณี คงทน	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๐	ครูผู้ช่วย	-	๖๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๐	ครูผู้ช่วย	-	๑๙๕,๓๖๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๑๖,๒๘๐ x ๑๒)			
๑๔	นางสาวศิริพร โพธิสาร	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๖๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๑๙๕,๓๖๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๑๖,๒๘๐ x ๑๒)			
	งานการศึกษาปฐมวัย											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล											
	ตำบลหน้าพระลาน											
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรม ฯ แล้ว			
๑๖	ว่าง	ป.โท	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	-	๓๑๕,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									(๒๖,๒๖๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		(งบอุดหนุน)
๑๗	ว่าง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	-	๒๖๒,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									(๒๑,๘๖๐ x ๑๒)			(งบอุดหนุน)
๑๘	น.ส.คุณวดี พรหมมา	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓	ครู	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓	ครู	-	๓๔๘,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	(งบอุดหนุน)
									(๒๙,๐๓๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๑๙	น.ส.วรรณฉวี ขำเกษม	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	-	๓๕๖,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	(งบอุดหนุน)
									(๒๙,๗๓๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	น.ส.พจนีย์ หอมขจร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๑	น.ส.ณัฏฐ์ชญา นครจันทร์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๒	น.ส.รัชนี เจกะพงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๓	น.ส.สุดารัตน์ แสงทวี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(งบอุดหนุน)
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๔	นางสาวอมรรัตน์ เพ็ชรกำเนิด	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๕	นางสุนารี เขียวอ้อม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๒๖	นางสาวกนกวรรณ สีนวลใย	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๘๑,๐๐๐	-	-	๘๑,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
	งานตรวจสอบภายใน											
๑	ว่าง	ป.ตรี	-	-	-	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม

ข้อมูล ณ วันที่ ๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงาน ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหน้าพระลาน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาล ทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลหน้าพระลาน เพื่อให้พนักงานลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหน้าพระลาน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาล อาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาล ต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหน้าพระลาน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบ่าลตำบลหน้าพระลานหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลหน้าพระลาน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ปราจีนบุรี