



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ
เทศบาลตำบลลูกดู
อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี
(ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)



คำนำ

ในสภาพปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบ โดยตรงต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนในเขตเมือง ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเร่งรัดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหาร และการจัดการบริการสาธารณะ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

ผลจากกฎหมายรัฐธรรมนูญ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาล จะต้องเตรียมความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจ แผนพัฒนาเทศบาลจึงมีเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารท้องถิ่นนำไปเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของเทศบาล ให้มีทิศทางกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี เป็นแผนพัฒนาที่รองรับภารกิจของเทศบาลตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตลอดจน ภารกิจที่ต้องรองรับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานงานทั่วไปกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

เทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างเทศบาล	๔๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋
อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมกับท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ จึงได้จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายตลอดจนภารกิจอำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลุกคู๋ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลุกคู๋ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ. ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตลุกคู๋ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลุกคู๋ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลุกคู๋ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลุกคู๋ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายเทศบาลตำบลตลุกคู๋ ได้อย่างเหมาะสม

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลตลุกคู่ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตลุกคู่ ที่ ๘๒๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๓) เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตลุกคู่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลตลุกคู่ และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลุกคู่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตลุกคู่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลตลุกคู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณเงิน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลตลุกคู่ โดยนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นข้อมูลในการกำหนดความต้องการในการใช้อัตรากำลังคน

๓.๕ กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๖ กำหนดกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยนำข้อมูลความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน ความพึงพอใจ สิทธิประโยชน์ และความต้องการ ในด้านต่างๆ มาพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๗ ต้องการให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง

๓.๙ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้าง

๓.๑๐ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลลูกคู่ ได้ข้อมูลจากการจัดทำประชาคม หมู่บ้าน/ชุมชนในเขตเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล แยกเป็น ๒ ด้าน คือ ข้อมูลด้านปัญหา และข้อมูลด้านความต้องการ แล้วนำมาผ่านกระบวนการวิเคราะห์ประมวลสรุป ออกมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาต่อไป ในส่วนเทศบาลตำบลลูกคู่ มีข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา รวม ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ข้อมูลด้านปัญหา

เขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลูกคู่ มีพื้นที่ ๘๑ ตารางกิโลเมตรหรือ ๕๐,๖๒๕ ไร่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลลูกคู่ ประกอบด้วย ๑๗ หมู่บ้าน ๒๑ ชุมชน ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ความรับผิดชอบที่กว้างทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ยังขาดถนนที่ได้มาตรฐาน ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะยังไม่ทั่วถึง และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคและเพื่อการเกษตร มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชน

๑.๒ ข้อมูลด้านความต้องการ

เทศบาลควรปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการพัฒนาแหล่งน้ำโดยการขุดอ่างเก็บน้ำ ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ ขุดลอกลำคลอง คลองไส้ไก่ สระน้ำ ลำเหมืองต่างๆที่ตื้นเขินภายในเขตเทศบาลรวมทั้งก่อสร้างเหมืองตาดคอนกรีตที่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ ขณะเดียวกันควรมีการซ่อมแซมและขยายติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ข้อมูลด้านปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ถูกทำลายและเสื่อมโทรม ขาดการดูแลรักษา ประชาชนในชุมชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้ที่อยู่ตามไร่นาของเกษตรกรได้มีการตัดต้นไม้ขายและบุกป่าเพื่อให้มีพื้นที่สำหรับการเกษตรเพิ่มขึ้นโดยไม่มีการปลูกต้นไม้ทดแทน ทำให้ป่าไม้ลดจำนวนลง และชุมชนไม่มีการคัดแยกกำจัดขยะ บ้านเรือนบางส่วนที่อยู่ติดกับลำเหมือง ลำคลองมีการปล่อยน้ำเสียลงในลำเหมือง ลำคลอง

๒.๒ ข้อมูลด้านความต้องการ

จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เทศบาลควรให้การฟื้นฟูและดูแลรักษาป่าไม้และป่าชุมชนที่มีอยู่ รวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับเทศบาล พร้อมรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งป่าไม้ รวมถึงรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะในระดับครัวเรือนเพื่อลดปริมาณขยะในชุมชนและสร้างมูลค่าเพิ่มจากขยะให้เป็นรายได้เสริมให้กับครัวเรือน พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจให้กับชุมชนในการบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือน โดยวิธีตกตะกอนตามธรรมชาติให้แพร่หลาย

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ข้อมูลด้านปัญหา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก รายได้ส่วนใหญ่จึงมาจากภาคเกษตรกรรม ซึ่งในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมนั้นมีความเสี่ยงสูงเนื่องจากพื้นที่บางส่วนในเขตเทศบาลไม่มีระบบคลองชลประทานต้องรอน้ำฝนเพียงอย่างเดียว และในส่วนของพื้นที่ที่มีคลองส่งน้ำก็เกิดปัญหาในการแย่งน้ำเกิดขึ้น เนื่องจากน้ำเพื่อการเกษตรได้รับมาจากเขื่อนทับเสลาเพียงอย่างเดียวประกอบกับมีผู้ใช้น้ำเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดการแย่งน้ำของเกษตรกรและหากเกิดฝนทิ้งช่วงเป็นระยะเวลา ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตทางการเกษตร ขณะเดียวกันเกษตรกรมีต้นทุนภาคการผลิตค่อนข้างสูง ไม่มีลานตากผลผลิตทางการเกษตร และในช่วงหลังการเก็บเกี่ยวผลผลิตประชาชนไม่มีงานทำ ไม่มีอาชีพเสริมที่จะช่วยเพิ่มรายได้ ประชาชนจึงค่อนข้างที่จะมีรายได้น้อย มีหนี้สินภาคครัวเรือนพอสมควร

๓.๒ ข้อมูลด้านความต้องการ

เทศบาลควรส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน โน้มนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างจริงจัง พร้อมรณรงค์ให้ประชาชนจัดทำบัญชีรับ - จ่าย ภายในครัวเรือน เพื่อให้ทุกครัวเรือนได้ทราบถึงรายรับ และรายจ่ายในครัวเรือนของตนเอง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิต พัฒนาสินค้าภูมิปัญญาชาวบ้าน สินค้า OTOP ให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ ให้เป็นที่รู้จัก รวมถึงให้ความช่วยเหลือแนะนำในการใช้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการทำเกษตรกรรม ที่จะช่วยลดต้นทุนในการผลิตและสร้างลานตากผลผลิตทางการเกษตรเพื่อช่วยให้ราคาผลผลิตที่ขายสูงขึ้น เนื่องจากมีความชื้นน้อยและที่สำคัญเทศบาลควรปรับปรุงแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นการขุดลอกคลอง ถ้าเหมือง รวมถึงเพิ่มแหล่งน้ำในพื้นที่ทางการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนและ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีแหล่งน้ำในระดับไร่นาของตนเอง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้สำหรับการเกษตร

๔. ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๔.๑ ข้อมูลด้านปัญหา

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาล เป็นชุมชนชนบทที่มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย สงบเป็นเมืองพุทธ ปัญหาทางด้านสังคม ประเภทอาชญากรรม ลักขโมย ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจึงไม่ค่อยมีมากนัก จะมีก็แต่ปัญหาด้านสุขภาพพลานามัย ที่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติตนให้ห่างไกลจากโรคภัยไข้เจ็บ

๔.๒ ข้อมูลด้านความต้องการ

เทศบาลควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการปฏิบัติตนให้ห่างไกลจากโรคภัยไข้เจ็บ รณรงค์ให้ประชาชนหันมาออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจัดส่งเจ้าหน้าที่ออกสำรวจคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสในชุมชน เพื่อให้ทุกคนในชุมชนได้รับโอกาสในการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

๕. ด้านการพัฒนาการเมือง - การบริหาร

๕.๑ ข้อมูลด้านปัญหา

เทศบาลตำบลลูกคู่ มีบุคลากรที่ขาด ความรู้ความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนและยังขาดวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การบริหารประชาชนเกิดความล่าช้า และประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาล

๕.๒ ข้อมูลด้านความต้องการ

จากปัญหาที่เกิดขึ้น เทศบาลควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พนักงานให้มีความรู้ทักษะในการทำงานเกี่ยวกับภารกิจงานที่ได้รับการถ่ายโอน และควรแสวงหาความรู้วิทยากรและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว ประชาชนประทับใจในการให้บริการ ขณะเดียวกันควรให้ความรู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการบริหารองค์กรไปพร้อมๆกัน มีการนำระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล มาใช้บริหารงานด้านต่างๆ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานโครงการ ด้านต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และจะดำเนินการต่อไปให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อให้การบริหารงานโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้

เพื่อให้เทศบาลตำบลลูกคู่ สามารถกำหนดภารกิจ และอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค Swot ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. เทศบาลตำบลลูกคู่ อยู่ไม่ห่างไกลจากอำเภอทัพทัน และจังหวัดอุทัยธานี การคมนาคม สะดวก รวดเร็วพอสมควร

๒. ผู้บริหารมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓. มีถนนภายในหมู่บ้าน/ชุมชนครอบคลุมทั่วพื้นที่เขตเทศบาลตำบลลูกคู่

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานทางด้านสาธารณสุข - สาธารณูปการ

๒. บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ วิทยาการสมัยใหม่

๓. ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัย

๔. งบประมาณมีจำกัดเมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่ที่เทศบาลตำบลลูกคู่รับผิดชอบ

๑.๓ โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งและทางเชื่อมโยงต่อได้หลายเส้นทาง

๒. หน่วยงานราชการต่างๆให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานร่วมกัน

๓. สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๔ อุปสรรค (barrier) ได้แก่

๑. ระเบียบ กฎหมาย บางข้อยากที่จะนำไปปฏิบัติ มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน

๒. มีปัญหาด้านภัยธรรมชาติ (โดยเฉพาะภัยแล้งซึ่งเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี และวาตภัยซึ่งเกิดขึ้นบ้าง)

๓. งบประมาณที่ให้การสนับสนุนขาดความต่อเนื่อง

จากผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว สามารถดำเนินการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร ถนน ไฟฟ้าส่องสว่าง ได้เป็นบางส่วน เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับพื้นที่ขนาด ๘๑ ตารางกิโลเมตร ถึงแม้ว่าหน่วยงานราชการอื่นจะให้ความช่วยเหลือร่วมมือเป็นอย่างดี และเมื่อทำเสร็จแล้ว คาดว่าประชาชนจะมีความพึงพอใจและได้รับความสะดวกและความปลอดภัยในด้านสาธารณสุข - สาธารณูปการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ปริมาณขยะในแต่ละวันมีไม่มากเนื่องจากเป็นสังคมชนบท
๒. น้ำเสียจากแหล่งชุมชนมีปริมาณน้อย
๓. ไม่มีสถานประกอบการที่ก่อให้เกิดมลพิษต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ขาดเจ้าหน้าที่ที่ชำนาญการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลลูกคู่

๓. โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่นๆ เป็นอย่างดี
๒. มีประชาชนบางกลุ่มจัดตั้งเป็นอนุรักษ์ป่าและต้นน้ำลำธาร
๓. มีป่าชุมชนที่ได้รับการฟื้นฟูบ้างแล้ว

๔. อุปสรรค (barrier) ได้แก่

๑. ความเจริญทางด้านวัตถุ ทำให้เกิดปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. งบประมาณในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอ

สิ่งแวดล้อม
และไม่ต่อเนื่อง

จากผลวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาดังกล่าว หากสามารถดำเนินการได้ จะทำให้เทศบาลตำบลลูกคู่ เป็นเมืองน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์ ซึ่งหากประชาชนได้อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๒. ประชาชนขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพ
๓. เป็นชุมชนเกษตรกรรม

๒. จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอ
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน
๓. ต้นทุนการผลิตภาคเกษตรกรรมสูงขึ้น

๓. โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. หน่วยงานราชการให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือร่วมกิจกรรมด้วยดีเสมอมา
๓. นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑) อุปสรรค (barrier) ได้แก่

๑. สภาพภูมิอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก
๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าของกลุ่มอาชีพในชุมชน
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน

จากผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สามารถดำเนินการได้ ง่าย ค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งจะก่อให้เกิดรายได้ ลดรายจ่าย ในครัวเรือน ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปัญหาความยากจนได้รับการแก้ไข ทั้งนี้ทั้งนั้นหน่วยภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนต้องร่วมมือกันในการแก้ไขและพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชนโดยจากระดับบุคคล ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชน อันจะนำไปสู่ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในระดับประเทศชาติในลำดับต่อไป

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๑) จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. ผู้บริหารมีนโยบายและให้ความสำคัญในการพัฒนาคนและสังคมที่ชัดเจน
๒. เป็นสังคมสามัคคี ความขัดแย้งค่อนข้างน้อย อยู่กันฉันท์เครือญาติพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

๒) จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. เครื่องมือ เครื่องใช้ในด้านเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ
๒. ไม่มีระบบฐานข้อมูลชุมชน
๓. งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ

๓) โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมสนับสนุน
๒. หน่วยงานราชการที่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือช่วยเหลือ
๓. ชุมชนให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม/โครงการ
๔. มีหน่วยงานราชการ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบล วัด โรงเรียน อยู่ใกล้กับชุมชน

๔) อุปสรรค (barrier) ได้แก่

๑. งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรและขนาดพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ
 ๒. ประชาชนบางส่วนมีฐานะยากจนเนื่องจากไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- จากผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่าประเด็นการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ สามารถดำเนินการได้เท่าที่ควรและจะก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชนบทธรรมนิยมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ด้านการเมือง - การบริหาร

๑) จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจ อดทนในการทำงาน บริการด้วยใจ
๒. มีบุคลากรที่พร้อมในการทำงาน
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับปัญหา
๔. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา

© จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

๑. ระบบบริหารและการจัดการภายในองค์กรในภาพรวม ยังขาดความชัดเจนและความคล่องตัว

๒. ขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย

๓. ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานที่ทันสมัย

© โอกาส (Opportunity) ได้แก่

๑. รัฐบาลและจังหวัดให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจการของเทศบาล

๒. หน่วยงานราชการอื่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ

๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น

๔. มีระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่เชื่อมกับหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกและรวดเร็ว รวมถึงประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วขึ้น

© อุปสรรค (barrier) ได้แก่

๑. การสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐ ขาดความคล่องตัวและต่อเนื่อง

๒. ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในระบบการทำงานของเทศบาลและการมาติดต่อหน่วยงานต่างๆของเทศบาล

๓. ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องดำเนินการ

๔. ระเบียบ กฎหมาย บางข้อยากที่จะนำไปปฏิบัติ มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน

จากการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ประเด็นในการพัฒนาด้านการเมือง - การบริหาร ของเทศบาลสามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม มีการบริหารจัดการที่ดีและให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่

วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๐ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้เครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- ๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙. หน้าที่อื่น ตามกฎหมายบัญญัติในหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- ๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๔. สุสานและฌาปนสถาน
- ๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๖. ให้มีการบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๙. เทศพาณิชย์

๒.) การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- ๑. การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕. การสาธารณสุขการ
- ๖. การส่งเสริม การฝึก และการส่งเสริมการลงทุน
- ๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙. การจัดการศึกษา
- ๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔. การส่งเสริมการกีฬา ๆ
- ๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘. การจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๒๐. การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒๒. การจัดให้มีการและการควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่น ๆ

๒๔. การจัดการ บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

๒๕. การผังเมือง

๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘. การควบคุมอาคาร

๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ
กำหนด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ ที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้ดังกล่าวแล้ว เทศบาลได้
วิเคราะห์ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลแล้ว
เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรนอกฤดู

๒. การสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่นๆ

๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนใน
การพัฒนาท้องถิ่น

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การผังเมือง และควบคุมอาคาร

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และส่งเสริมการกีฬา

๓. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรา

เทศบาลตำบลตลุกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้กำหนดให้เป็นเทศบาลระดับต้น โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

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

เทศบาลตำบลตลุกคู่ มีพนักงานฯทั้งหมด ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๑๖ คน
๒. ครู / ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ คน
๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔๖ คน
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ คน

รวมพนักงานทั้งสิ้น ๘๕ คน อัตราว่าง ๑๖ อัตรา (รวมอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๑ อัตรา)

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลตลุกคู่ มีภารกิจและปริมาณงานที่มากขึ้น จึงต้องมีการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริการและอำนวยความสะดวกต่อประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลตำบลตลุกคู่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีตำแหน่งข้าราชการที่มีคนครองรวมทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ตำแหน่งพนักงานวิทยุ (ลูกจ้างประจำ)

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

ปริมาณงานของสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนมากทั้งงานการเจ้าหน้าที่ งานแผนและงบประมาณงานทะเบียนราษฎรและบัตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาชุมชน และงานธุรการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ โดยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก้ไขปัญหาโดยการใช้พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานการเงินและบัญชี กองคลัง มาช่วยปฏิบัติงานในส่วนงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล และตำแหน่งของข้าราชการ ได้ร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันแทนในตำแหน่งนิติกรสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา อยู่ระหว่างดำเนินการรับโอน (ย้าย) และสามารถใช้อำนาจใช้วิธียืมตัวพนักงานของสำนักปลัดหรือกองอื่น มาช่วยปฏิบัติงาน และใช้วิธีจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๒. กองคลัง

มีตำแหน่งข้าราชการที่มีคนครองรวมทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่งนักวิชาการเงิน และบัญชีชำนาญการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

กองคลังประกอบด้วยงานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ทั้ง ๓ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครองทั้งหมด มีวิธีการแก้ไขโดยการร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันแทนในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ และได้แก้ไขปัญหาโดยการใช้อีเอ็มตัวพนักงานของสำนักปลัดหรือกองอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน และใช้วิธีจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองคลัง เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๓. กองช่าง

มีตำแหน่งข้าราชการที่มีคนครองรวม ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

กองช่างประกอบด้วยงานวิศวกรรม งานสาธารณูปโภค งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ มีตำแหน่งที่มีคนครองเพียง ๑ ตำแหน่ง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ สำหรับกองช่างมีตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธา และนายช่างไฟฟ้า มีวิธีการแก้ไขโดยร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และได้แก้ไขปัญหาโดยการใช้อีเอ็มตัวพนักงานของสำนักปลัดหรือกองอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน และใช้วิธีจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองคลัง เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีตำแหน่งข้าราชการที่มีคนครองรวม ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. ตำแหน่งสัตวแพทย์

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยงานงานสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม งานสัตวแพทย์ งานบริการสาธารณสุข มีตำแหน่งที่มีคนครองเพียง ๒ ตำแหน่ง คือผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสัตวแพทย์ชำนาญการ สำหรับตำแหน่งอีก ๑ เป็นตำแหน่งว่าง เนื่องจากการโอนย้ายและได้ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) แต่ยังไม่มีการส่งคนมาดำรงตำแหน่งนี้ มีวิธีการแก้ไขโดยการใช้อีเอ็มตัวพนักงานของสำนักปลัดหรือกองอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน และใช้วิธีจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๕. กองการศึกษา

มีตำแหน่งข้าราชการที่มีคนครองรวม ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๒. ครู (ค.ศ.๑)

๓. ครูผู้ดูแลเด็ก

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

กองการศึกษาประกอบด้วยงานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานธุรการ มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง คือผู้อำนวยการกองการศึกษา ครู และครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับตำแหน่งอีก ๒ เป็นตำแหน่งว่าง มีวิธีการแก้ไขโดยร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และใช้อีเอ็มตัวพนักงานของสำนักปลัดหรือกองอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน และใช้วิธีจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนของกองการศึกษา เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลุกคู่ ดังกล่าว เทศบาลตำบลตลุกคู่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลตลุกคู่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานธุรการ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๓ งานบริการสาธารณสุข</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานธุรการ</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานธุรการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตลุกคู่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในอนาคตต่อระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตลุกคู่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)ของเทศบาลตำบลตลุกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

พนักงานเทศบาล					
เดิม	ตำแหน่งว่าง	ขอยุบ	ขอเพิ่ม	หมายเหตุ	
พนักงานเทศบาล	๑๖ อัตรา	๙ อัตรา	-	-	๑. ตำแหน่งว่างที่ขอ (กสธ.)เปิดสอบจำนวน ๕ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป - นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑ ตำแหน่ง - นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. ๑ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ - นิติกร ปก./ชก. ๑ ตำแหน่ง - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ ตำแหน่ง - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ ตำแหน่ง ๒. ตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๑ ตำแหน่ง - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๒ อัตรา
ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	๒ อัตรา	๑ อัตรา	-	-	กองการศึกษา ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔๖ อัตรา	๓ อัตรา	-	-	สำนักปลัดเทศบาล ๑.พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ ๑ อัตรา กองช่าง ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๐ อัตรา	๓ อัตรา	-	-	กองช่าง ๑. คนงาน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. พนักงานประจำรถขยะ ๒ อัตรา
รวมคนครอง	๘๕ อัตรา	๑๖ อัตรา	-	-	-

เหตุผลความจำเป็น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ด้านภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ พนักงานวิทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองคลัง	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขฯ	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนากการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	-	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๘๐,๒๖๘,๓๐๐ บาท	๘๔,๒๘๑,๗๑๕ บาท	๘๘,๔๙๕,๘๐๑ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕ %

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																	
ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๔๑๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๐๘๐	๔๓๗,๔๐๐	๔๕๐,๗๒๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	
๔	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายแผนชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	
๑๔	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๒๐๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๒๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๒๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐	๑๔๔,๑๒๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๙๖๐	๒๑๙,๔๘๐	๒๒๘,๓๖๐	
๒๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนฯ	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๒๘	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	
๓๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑๒๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐	๑๔๔,๑๒๐	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง																
๓๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๔๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง เดิม
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๒๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๕๒๐	๑๓๙,๙๒๐	๑๔๕,๕๖๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๓๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๗๒๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔๗,๐๐๐	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๑๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๙,๗๖๐	๑๒๔,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๒๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐	๑๔๔,๑๒๐	
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑๓๓,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๘๔๐	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑๒๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐	๑๔๔,๑๒๐	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๖๐๐	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	

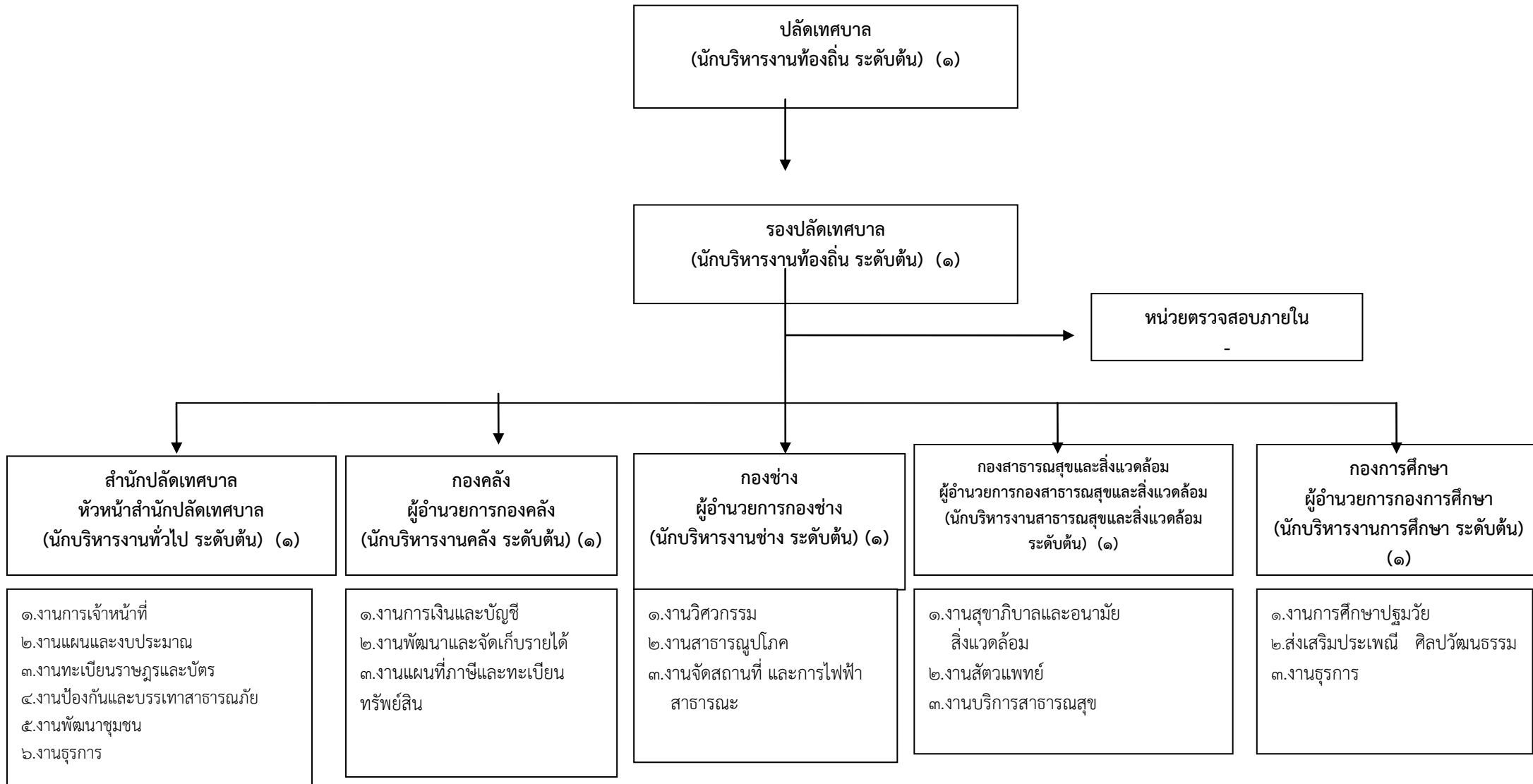
ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง																
๕๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๕๕	นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๖	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	
๖๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๖๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๙	คนงาน	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๗๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐		
๗๑	สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐		
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗๓	พนักงานขับรถระดับบรรจุขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๔	พนักงานขับรถระดับบรรจุขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๕	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๖	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๗	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๘	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๙	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘๐	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘๑	คนงานประจำรถขยยะ	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘๒	คนงานประจำรถขยยะ	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเต็ม
๘๓	คนงานประจำรถขยยะ	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเต็ม
๘๔	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘๕	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘๖	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๘๗	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

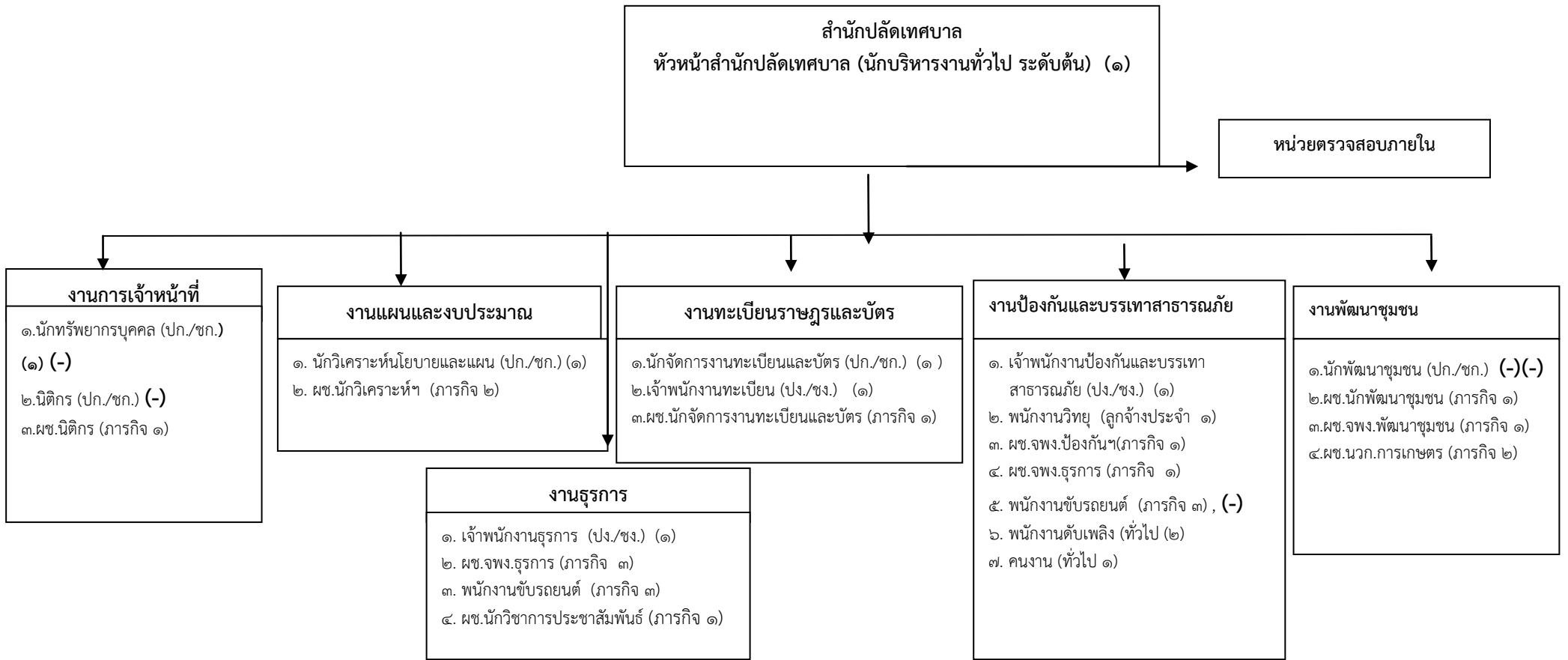
ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา																
๘๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	
๘๙	นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙๐	ครู	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินกรมฯ
๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม เงินกรมฯ
๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๙๓	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๐๖๐	๒๑๙,๕๘๐	๒๒๘,๔๖๐	
๙๔	ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินกรมฯ
				๑๓,๒๐๐							๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๘,๒๔๐	๒๓,๕๒๐	๒๙,๐๔๐	เงิน เทศบาล
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินกรมฯ
				๑๓,๒๐๐							๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๘,๒๔๐	๒๓,๕๒๐	๒๙,๐๔๐	เงิน เทศบาล
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินกรมฯ
				๑๓,๒๐๐							๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๘,๒๔๐	๒๓,๕๒๐	๒๙,๐๔๐	เงิน เทศบาล
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินกรมฯ
				๑๓,๒๐๐							๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๘,๒๔๐	๒๓,๕๒๐	๒๙,๐๔๐	เงิน เทศบาล

ลำดับ	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙๙	คนครัว	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๐๐	คนครัว	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๐๑	คินงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	รวม	๑๐๑	๘๕	๑๗,๘๓๒,๖๖๐	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	-	-	-	๕๗๖,๒๔๐	๖๐๖,๗๒๐	๖๒๑,๖๐๐	๑๘,๔๐๘,๙๐๐	๑๙,๐๑๕,๖๒๐	๑๙,๖๓๗,๒๒๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%													๓,๖๘๑,๗๘๐	๓,๘๐๓,๑๒๔	๓,๙๒๗,๔๔๔		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๒๒,๐๙๐,๖๘๐	๒๒,๘๑๘,๗๔๔	๒๓,๕๖๔,๖๖๔		
	คิดร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ปี ๒๕๖๑= ๘๐,๒๖๘,๓๐๐) (ปี ๒๕๖๒ = ๘๔,๒๘๑,๗๑๕) (ปี ๒๕๖๓ = ๘๘,๔๙๕,๘๐๑)												๒๗.๕๒	๒๗.๐๗	๒๖.๖๓			

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



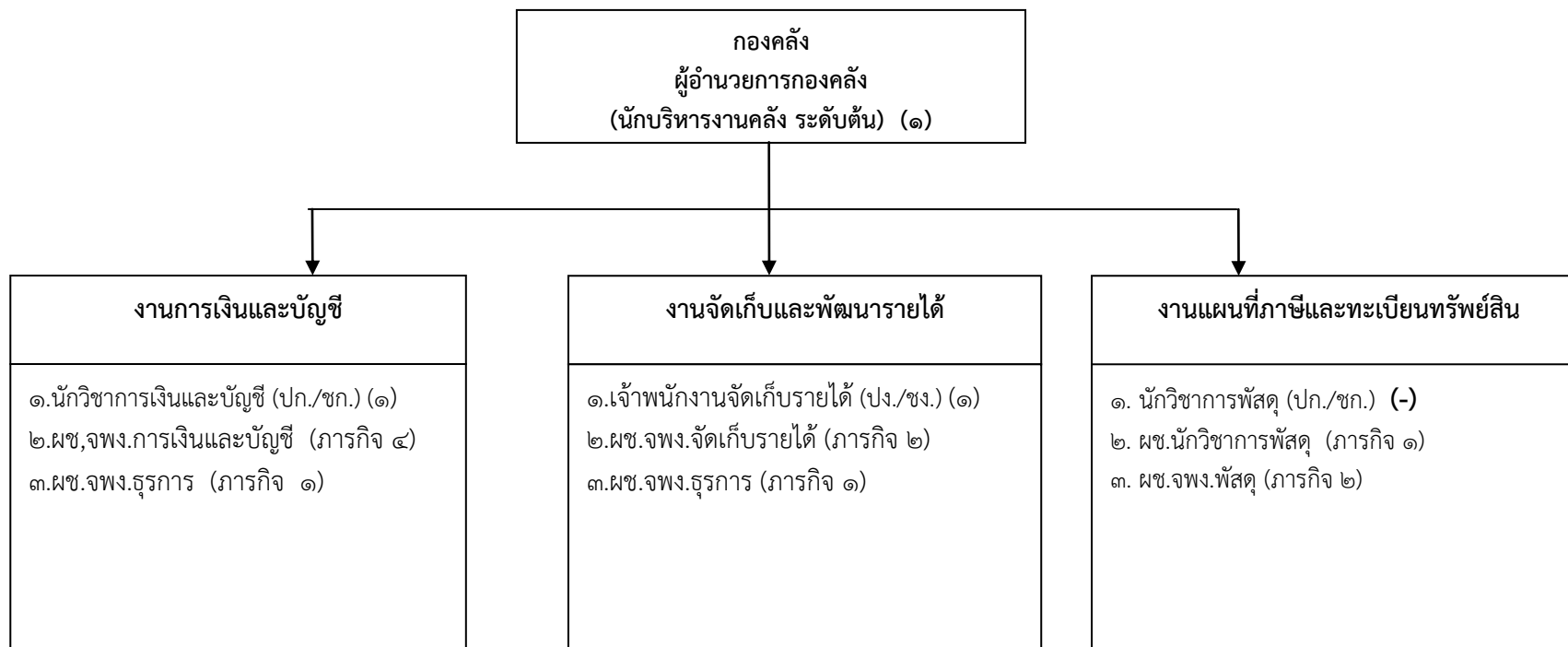
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



สรุป

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๓	-	๑	๒๐	๓	๓๑

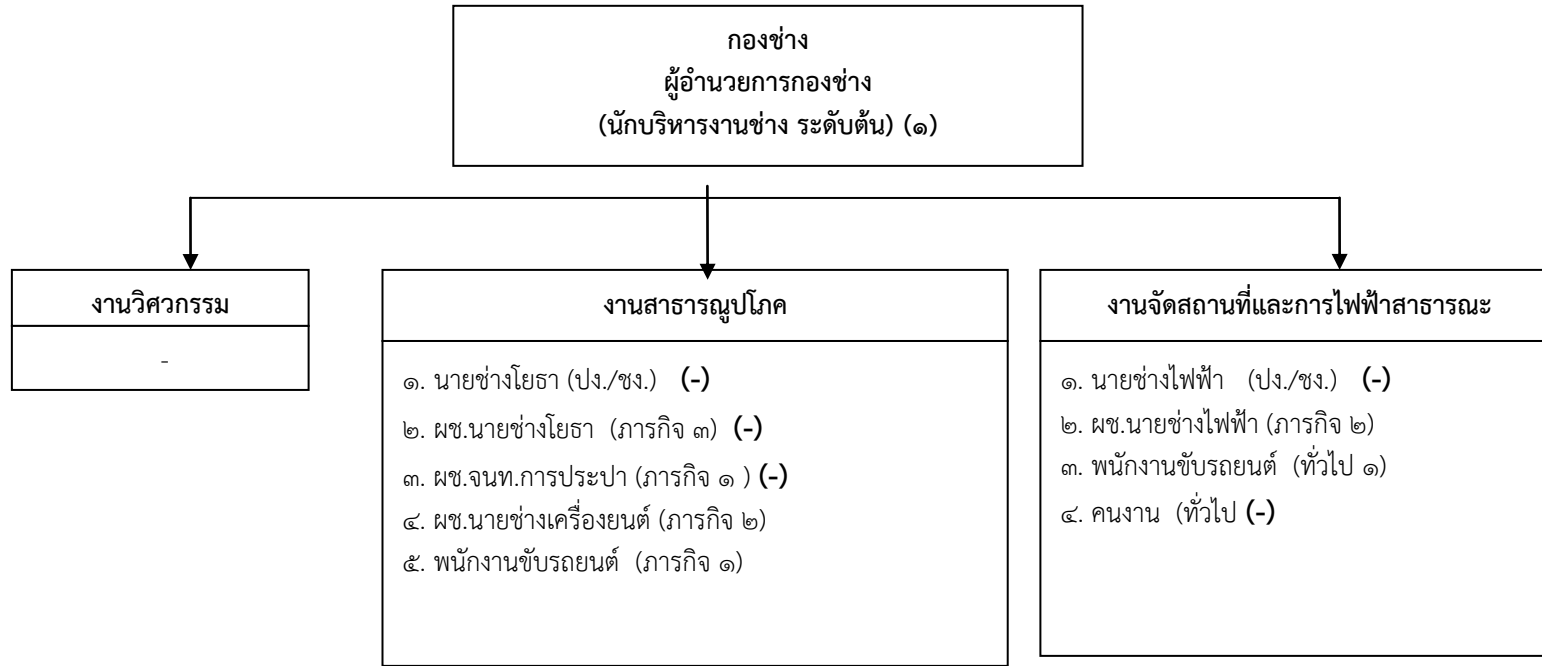
โครงสร้างของกองคลัง



สรุป

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑๑	-	๑๔

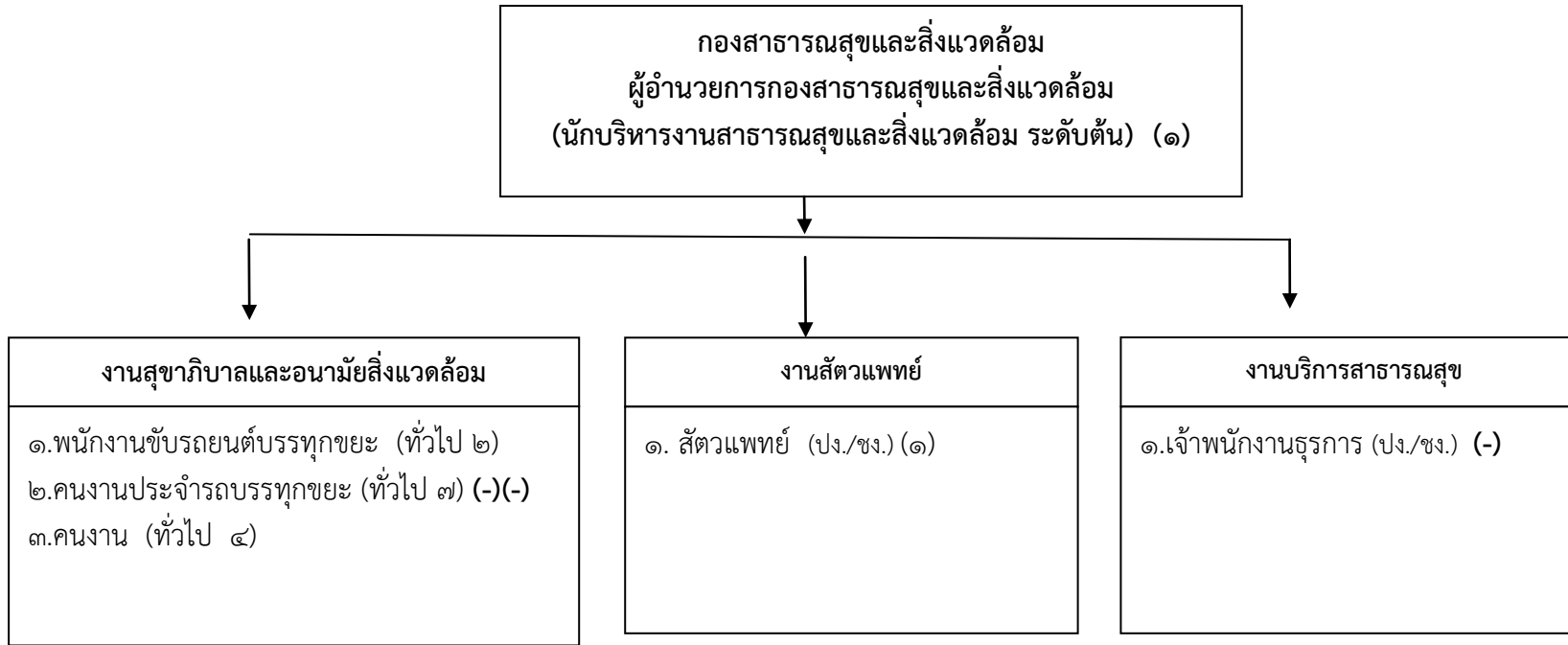
โครงสร้างของกองช่าง



สรุป

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	๑	๑๑

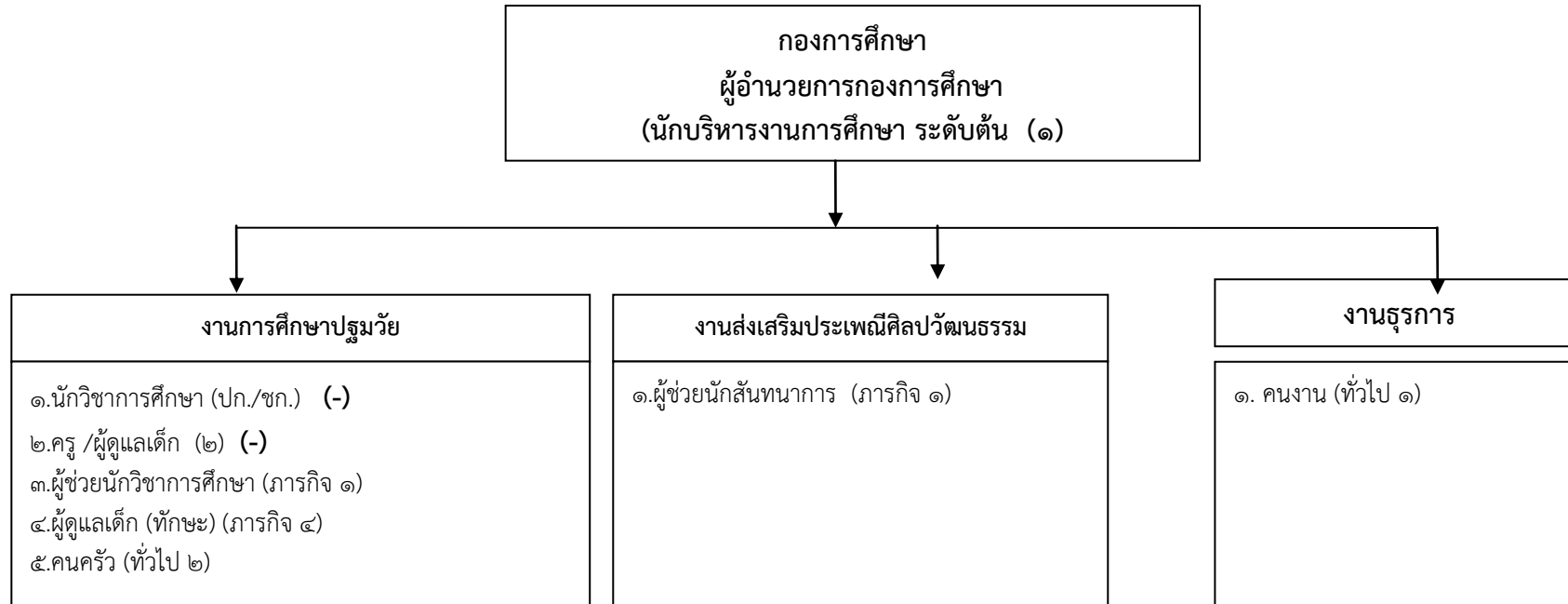
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



สรุป

ระดับ	อํานวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑๓	๑๕

โครงสร้างของกองการศึกษา



สรุป

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู/ ครูผู้ดูแล เด็ก	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๖	๓	๑๒

สำนัก

ปลัดเทศบาล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ประเภท	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
	พนักงานเทศบาลสามัญ															
๑	นางสาวอัจฉรา แหวนทองคำ	ป.โท	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	บพ.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๘,๐๐๐	-	-	๔๑๐,๖๔๐	
๒	นางสาวธัญญ์นรี ศิริคุณย์โชติ	ป.โท	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	บพ.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๘๔,๗๒๐	
๓	นายธนัยรัชช์ ดวงจันทร์	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อท.	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๓๐,๑๒๐	
	งานกรเจ้าหน้าที่															
๔	-ว่าง-		๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นางนงระวีรัตน์ พงษ์ดี	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	วิชาการ	ปก.	๒๕๓,๑๔๐	-	-	-	๒๕๓,๑๔๐	
๖	-ว่าง-		๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก.)	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
	งานแผนและนโยบาย															
๗	นางสาวรัชณีย์ คงคล้าย	ป.โท	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	-	๓๒๙,๗๖๐	
	งานทะเบียนราษฎรและบัตร															
๘	นางสาวสายสมร พลไทย	ป.โท	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	-	๓๒๙,๗๖๐	
๙	นางสาวธนพร มุขกระจ่ายแสง	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชง.	๗๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	ทั่วไป	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	-	๒๐๗,๗๒๐	
	งานป้องกันและบรรเทา															
๑๐	จ.อ.ธนาเทพ หายทุกข์	ป.โท	๗๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๗๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ทั่วไป	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	-	๓๔๖,๕๖๐	
	งานพัฒนาชุมชน															
๑๑	-ว่าง-	ป.โท	๗๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๒	-ว่าง-	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
	งานธุรการ															
๑๓	นางเมธพร ชิตประเสริฐ	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๗๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	ทั่วไป	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	-	๒๕๔,๒๘๐	
	ลูกจ้างประจำ															
	งานป้องกันและบรรเทา															
๑๔	นางสาวสุรวิรัตน์ อ่างรุ่ง	ปวช.		พนักงานวิทย์	-	-		พนักงานวิทย์	-	-	๑๘๕,๒๘๐	-	-	-	๑๘๕,๒๘๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ประเภท	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง								
๑๕	สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้าง นายเกรียงศักดิ์ อากาศพันธ์		-	ผช.นิติกร			-	ผช.นิติกร			๒๐๖,๗๖๐	-	-	-	๒๐๖,๗๖๐	
๑๖	นางสาวอารีย์ ปรีชา		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์			-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๑๗	นายพูนชาติ เชนย		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์			-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๑๘	นางสาวยิ่งดี เขตรการณ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๒๗,๒๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๑,๒๐๐	
๑๙	นางเมทินี กระสังข์		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๑,๖๔๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๕,๖๔๐	
๒๐	นางสาวนฤมล ฉ่ำผล		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๒๗,๙๒๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๑,๙๒๐	
๒๑	นางสาววรรณ เอี้ยวสกุล		-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์			-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์			๒๐๒,๘๐๐	-	-	-	๒๐๒,๘๐๐	
๒๒	นายกิตติศักดิ์ พึ่งพันธุ์		-	พนักงานขับรถยนต์			-	พนักงานขับรถยนต์			๑๓๒,๖๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๖,๖๐๐	
๒๓	นายเกื้อ เกษระกำ		-	พนักงานขับรถยนต์			-	พนักงานขับรถยนต์			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๒๔	นายชัยวิชิต พันธุ์เขตรการ		-	พนักงานขับรถยนต์			-	พนักงานขับรถยนต์			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๒๕	นางกัญญา ลำพังกิจ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนฯ			-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนฯ			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๒๖	นางสมประสงค์ จันทร์เอี่ยม		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน			-	ผช.นักพัฒนาชุมชน			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๒๗	นายสิทธิราช อนามัยพงษ์		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			๑๒๗,๙๒๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๑,๙๒๐	
๒๘	นางสาวสาวิตรี ศรีสำเนา		-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๒๙	นางสาววารีย์ สว่างแสง		-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๓๐	นายสมบูรณ์ ติมูล		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ			๑๖๖,๓๒๐	-	-	-	๑๖๖,๓๒๐	
๓๑	นางศรีสุดา นวกุล		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๓๒	นายผิน แยมเกษตรกรรม		-	พนักงานขับรถดับเพลิง			-	พนักงานขับรถดับเพลิง			๑๓๒,๖๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๖,๐๐๐	
๓๓	นายสัญญา ดุสดี		-	พนักงานขับรถดับเพลิง			-	พนักงานขับรถดับเพลิง			๑๓๒,๖๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๖,๐๐๐	
๓๔	นายธงชัย ทองคำขาว		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			๑๓๒,๖๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๖,๐๐๐	
๓๕	ว่าง		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๓๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๖	นายเฉลิม สว่างอารมณ์		-	พนักงานดับเพลิง			-	พนักงานดับเพลิง			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๓๗	นายอุทัย เชิดชูพันธ์		-	พนักงานดับเพลิง			-	พนักงานดับเพลิง			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๓๘	นายสนอง ไร่พังกิจ		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ประเภท	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
๓๙	พนักงานเทศบาลสามัญ นางณัฐธรมิชา บัวสำลี งานการเงินและบัญชี	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๑๑,๔๘๐	
๔๐	นางสาวจิราพร ทองรินทร์ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	ป.โท	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	-	๓๑๑,๖๔๐	
๔๑	นางสาวล้ายอง กาศชัยการ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๗๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	-	๓๐๗,๙๒๐	
๔๒	-ว่าง -		๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๐๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๐๓๒๐	ว่างเดิม
๔๓	พนักงานจ้าง นางสาวจุฑามาศ วิเขตกิจ		-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี			-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี			๑๖๙,๓๒๐	-	-	-	๑๖๙,๓๒๐	
๔๔	ว่าที่ ร.ต.หญิงสุกัญญา สว่างอารมณ์		-	ผช.จนท.การเงินและบัญชี			-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี			๑๒๙,๒๔๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๓,๒๔๐	
๔๕	นายเจนศักดิ์ แซ่ฉั่ว		-	ผช.จนท.การเงินและบัญชี			-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี			๑๑๕,๐๘๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๓๙,๐๘๐	
๔๖	นางทิพวรรณ นทองคาย		-	ผช.จนท.การเงินและบัญชี			-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี			๑๓๐,๔๔๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๔,๔๔๐	
๔๗	นางสาววิณา ทองมี		-	ผช.นักวิชาการพัสดุ			-	ผช.นักวิชาการพัสดุ			๒๐๐,๗๓๐	-	-	-	๒๐๐,๗๓๐	
๔๘	นางนุสรินทร์ รักัญการณ		-	ผช.จนท.พัสดุ			-	ผช.จพง.พัสดุ			๑๓๓,๙๒๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๗,๙๒๐	
๔๙	นางสาวอนงค์ วิมุติ		-	ผช.จนท.พัสดุ			-	ผช.จพง.พัสดุ			๑๓๙,๙๒๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๖๓,๙๒๐	
๕๐	นางสาวพรณิชา นาสมใจ		-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			๑๖๓,๐๘๐	-	-	-	๑๖๓,๐๘๐	
๕๑	นางสาวยุพารัตน์ เถาวัลย์		-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้			-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๕๒	นางสาวลลิกษมนนนา นามั่ง		-	ผช.จพง.ธุรการ			-	ผช.จพง.ธุรการ			๑๖๐,๐๘๐	-	-	-	๑๖๐,๐๘๐	
๕๓	นางสาวอรวรรณ อินทร		-	ผช.จนท.ธุรการ			-	ผช.จพง.ธุรการ			๑๒๗,๙๒๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๑,๙๒๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ประเภท	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม การครอง ชีพ ชั่วคราว	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงินค่า ตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
๕๔	พนักงานเทศบาลสามัญ นายพรชัย หรั่งแจ่ม งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒๐,๐๐๐	-	-	๓๙๑,๓๒๐	
๕๕	-ว่าง - งานจัดสถานที่และการ ไฟฟ้า		๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๕๖	-ว่าง -		๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๖๐	-	-	-	๒๙๗,๙๖๐	ว่างเดิม
๕๗	พนักงานจ้าง นายชัยมงคล กอบชนะกรรม		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๖๐,๐๘๐	-	-	-	๑๖๐,๐๘๐	
๕๘	นายธีระยุทธ เวสานุชาติ		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๖๘,๗๒๐	-	-	-	๑๖๘,๗๒๐	
๕๙	นางสาวพัทธนันท์ ศรีลัมภ์		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๖๐,๐๘๐	-	-	-	๑๖๐,๐๘๐	
๖๐	-ว่าง -		-	ผู้ช่วยช่างโยธา			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๓๘,๐๐๐	-	๒๑,๔๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	ว่างเดิม
๖๑	-ว่าง -		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา			๑๓๘,๐๐๐	-	๒๑,๔๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	ว่างเดิม
๖๒	นายเศรษฐพงษ์ เมฆอรุณ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๖๓	นายคมสัน ชัยนเกษกรณ		-	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์			-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๖๔	ส.อ.ศิริลาภ ปากเกร็ด		-	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์			-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๖๕	นายอนุวัฒน์ จันทพงษ์		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๓๒,๖๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๖,๖๐๐	
๖๖	นางรส อภิวัฒน์สิงหะ		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๖๗	นายบรรจง ประสิทธิ์เขตรกิจ		-	พนักงานขับรถยนต์			-	พนักงานขับรถยนต์			๑๓๒,๖๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๖,๖๐๐	
๖๘	นายเพชร รำพึงกิจ		-	พนักงานขับรถยนต์			-	พนักงานขับรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๖๙	-ว่าง -		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	ว่างเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ประเภท	ระดับ	กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
๗๐	พนักงานเทศบาลสามัญ นางจินตนา อมรเทพรัชนี งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม-งานสัตวแพทย์	ป.โท	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๙๘,๑๖๐	
๗๑	นายธนวัฒน์ พันธุ์ไกร งานบริการสาธารณสุข	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ทั่วไป	ชง.	๗๕-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ทั่วไป	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	-	๒๔๙,๓๖๐	
๗๒	-ว่าง-	ป.ตรี	๗๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๗๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๗๓	พนักงานจ้าง นายอำนาจ แยกเกษตรกรรม		-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ			-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๗๔	นายจอง บุญช่วย		-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ			-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๗๕	นายมังกร ผลเศรษฐี		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๗๖	นายยงยุทธ คำฝอย		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๗๗	นายสมหมาย ดวงจันทร์		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๗๘	นายเนตร เขียวมรกต		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๗๙	นายสัญญา ชัยโย		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๘๐	นางสาววิลาวัลย์ คันทร		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๘๑	นายวินัย แซ่เซตต์การ		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๘๒	-ว่าง-		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	ว่างเดิม
๘๓	-ว่าง-		-	คนงานประจำรถขยะ			-	คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	ว่างเดิม
๘๔	นายศักดิ์ดา จันทมา		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๘๕	นางสาวกรรณิกา บุตรม้วย		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๘๖	นายวิเชียร ว่องถิ่นดง		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๘๗	นายคมศักดิ์ กอบธัญกรณ์		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ประเภท	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
๘๘	พนักงานเทศบาลสามัญ นายชำนาญ เพ็ญแก้ว	ป.โท	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๓๐,๑๒๐	
๘๙	-ว่าง -		๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๙๐	นางสาวนันทน์ภัท รักรสิวิทย์	ป.ตรี	๖๑-๒-๐๑๒๒	ครู	-	ค.ศ.๑	๖๑-๒-๐๑๒๒	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	-	๒๐๙,๘๘๐	
๙๑	-ว่าง -		๖๑-๒-๐๑๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๖๑-๒-๐๑๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐	-	-	-	๑๘๙,๖๐๐	ว่างเดิม
๙๒	นางสาวจตุพร พระจุไทย งานธุรการ -	ป.ตรี	๖๑-๒-๐๑๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๖๑-๒-๐๑๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๙๘,๘๔๐	-	-	-	๑๙๘,๘๔๐	
๙๓	พนักงานจ้าง นางกาญจน์ชนก อินอ่อน		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			๒๐๒,๘๐๐	-	-	-	๒๐๒,๘๐๐	
๙๔	นางรุ่งทิพย์ อนามพงษ์		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สนับสนุนการ			-	ผู้ช่วยนักสนับสนุนการ			๒๐๐,๗๖๐	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐	
๙๕	นางสาวจรัสญา พันธุ์สิงห์		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๙๖	นางสาววัชรีย์ จันทงค์		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๙๗	นางปิยา กุลชวักิตต์		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๙๘	นายณัฐวุฒิ จันทมา		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๒๖,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	
๙๙	นางสาววิสา แก้วเขตการ		-	คนครัว			-	คนครัว			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๑๐๐	นางโยธิตา แยกเพชรกรรม		-	คนครัว			-	คนครัว			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	
๑๐๑	นายธนกร โฉมศรี		-	คนงาน			-	คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และ นำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแล มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๑)

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษา/เลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา และสมาชิกสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาล
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดเทศบาล
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๙. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง
๑๐. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานทะเบียน
๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล
๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/นักวิชาการการเงินและบัญชี
๒๑. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๒. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ/นักวิชาการพัสดุ
๒๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา
๒๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้า
๒๕. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา
๒๖. หลักสูตรเกี่ยวกับสัตวแพทย์
๒๗. หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก
๒๘. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลลูกคู่

ในสภาพทั่วไปข้าราชการก็คือบุคลากรของรัฐ แต่ก็ยังเป็นสมาชิกของสังคมไทยที่มีหน้าที่สร้างสมคุณประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานและประเทศชาติบ้านเมือง ต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ สังคมต้องติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบโดยตรง ในขณะเดียวกันกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไป บุคคลที่เกี่ยวข้องก็เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และสถานการณ์ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งและมีความรับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็น "ข้าราชการ" จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและในทุก ๆ ด้าน แต่ในที่มุ่งเสนอเฉพาะด้าน จริยธรรม และเป็นจริยธรรมที่จำเป็นที่ผู้เป็นข้าราชการต้องพัฒนา ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นลำดับต่อไป

๑. จริยธรรมส่วนตัว ความขาดจริยธรรมส่วนตัวถือว่าเป็นความบกพร่องภายในเป็นการเกิดโอกาสให้ความขาดจริยธรรมอื่นๆ เกิดขึ้นตามมาซึ่งหมายถึงการเปิดโอกาสให้ความเสียหายเกิดขึ้นรอบด้าน จริยธรรมส่วนตัวสำหรับผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในฐานะเป็นข้าราชการอาจมีหลายอย่าง แต่ที่เป็นพื้นฐานจริงๆ ที่สมควรจะเป็นหลักพัฒนาข้าราชการมีอยู่ ๓ ประการ คือ

๑.๑ ความมีระเบียบวินัย

ความมีกฎเกณฑ์กติกา หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือความมีกรอบมีบรรทัดฐานเป็นของตนเอง ข้อนี้หมายความว่าความรวมเอาระเบียบวินัยภายนอกหรือระเบียบวินัยทางกาย และระเบียบภายใน คือ ระเบียบทางใจผู้เป็นข้าราชการมีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นที่เป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาถ้าตนเองขาดระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าจะเกิดขึ้นและเป็นไปได้ยาก

๑.๑.๑ ความตรงต่อเวลา ทั้งในการเริ่มงานและการเลิกงานเป็นระเบียบวินัยที่ต้องพัฒนาให้เป็นนิสัยประจำของข้าราชการนอกจากเวลาเริ่มงานเวลาเลิกงานแล้ว เวลาไหนควรทำอะไรต้องอยู่ในกรอบกฎเกณฑ์กติกาที่จำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติ

๑.๑.๒ ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลแสดงถึงความที่ผู้นั้นมีจิตใจสูงส่ง ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่แสดงให้เห็นถึงความขาดจริยธรรมส่วนตัวจะมีปัญหาในการทำงาน และจะทำให้งานมีปัญหา การงานจะประสบความขัดข้องดำเนินไปไม่คล่องตัวความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานจึงเป็นจริยธรรมส่วนตัวที่ข้าราชการทุกคนต้องพัฒนาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๑.๑.๓ ความรอบคอบ หรือความมีสติไม่ประมาทในการทำงานเป็นจริยธรรม ส่วนบุคคลที่สร้างความสมบูรณ์ให้แก่หน้าที่การงาน ข้อนี้สำคัญมาก เพราะความผิดพลาดในการทำงานในหน้าที่เกิดจากความไม่รอบคอบทั้งสิ้น ในทางกลับกันทางบุคคลมีความรอบคอบในการทำงาน ความผิดพลาดบกพร่องจะไม่เกิดเลย ข้อนี้ มีผลดีอื่นๆ ตามมาอีกมาก ความรอบคอบเป็นจริยธรรมที่พัฒนาได้ และผู้เป็นข้าราชการยังจำเป็นต้องฝึกหัดพัฒนาข้าราชการต้องไม่ลืมนึกว่าความบกพร่องของเราคือความเสียหายของชาติโดยรวม

๑.๑.๔ ความรักวิชาและอาชีพ วิชาและอาชีพหรือวิชาชีพเป็นสิ่งสองสิ่งที่ต่างกัน ส่วนมากจะเอื้ออำนวยแก่กัน คือวิชาเอื้ออำนวยแก่อาชีพแต่บางคนมีวิชาความรู้ความชำนาญ ความรู้สาขาหนึ่ง เช่น ผู้มีวิชาความรู้ทางการแพทย์ แต่ไปทำงานด้านก่อสร้าง หรือที่มีตัวอย่างให้เห็นคือ นายแพทย์ไปทำงานด้านการเมืองงานก่อสร้าง งานก่อสร้างและงานการเมืองเป็นอาชีพ แต่บุคคลที่มีความรู้ทางการแพทย์ทั้งวิชาและวิชาชีพทุกชนิดต้องการความรักเหมือนกันทุกเพศทุกวัยต้องการความรักการศึกษาวิชาการใดๆ ถ้าแห้งแล้ง ความรักวิชาการนั้นก็ไม่มีงอกงาม การประกอบอาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ต้องปลูกฝังความรักให้เกิดขึ้นวิชาชีพนั้นและต้องพัฒนาและส่งเสริมอยู่ตลอดเวลาความรักที่เต็มกำลังอยู่เสมอจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งแก่ตัวแล้ว ความตั้งใจในการขวนขวาย และสอดส่องแสดงหาอุปสรรคที่จะเอาชนะอุปสรรคแห่งความก้าวหน้า ข้าราชการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรักในอาชีพของตนให้มีกำลังเต็มเปี่ยมอยู่เสมอ เมื่อรู้ว่าวิชาชีพของงานเป็นเรื่องยุ่งยากสลับซับซ้อนจะต้องเพิ่มความรักให้มากขึ้น

๑.๒ ความเสียสละ

ความเสียสละตรงข้ามกับความอยากได้ความเห็นแก่ตัว และแย้งกับความอิจฉาริษยา ความเสียสละ เกิดได้เพราะความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนใหญ่ เช่น เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติ ความเสียสละจัดว่าเป็นจริยธรรมจะเป็นโดยสภาวะของความเสียสละเองก็คือความจำเป็นที่ต้องทำต้องยอมเสียส่วนน้อยเพื่อรักษาส่วนใหญ่ไว้ให้ได้ อย่างที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเสียสละแผ่นดินภายในราชอาณาจักรบางส่วนให้แก่อิหร่านศัตรู เพื่อรักษาแผ่นดินส่วนใหญ่ของชาติไว้อย่างที่ธรรมชาติแสดงว่าบุคคล พึงเสียสละทรัพย์ เพื่อรักษาอวัยวะ พึงเสียสละอวัยวะ เพื่อรักษาชีวิต พึงเสียสละทรัพย์ อวัยวะ ชีวิตเพื่อรักษาธรรม

นี้แสดงตัวอย่างชัดเจนถึงความหมายของคำว่าเสียสละคือความจำเป็น ได้แก่ความจำเป็นที่ต้องรักษาผลประโยชน์ส่วนใหญ่กว่า มากกว่า สำคัญกว่าไว้ จึงจำเป็นต้องเสียประโยชน์ส่วนน้อย เช่น อวัยวะสำคัญกว่าทรัพย์เป็นตัวอย่าง อนึ่งความเสียสละอาจมีได้หลายกรณี ดังจะยกมาเป็นตัวอย่าง คือ

๑.๒.๑ เสียสละวัตถุ หมายถึงเสียสละทรัพย์สินบางอย่างในคราวที่จำเป็นต้องเสียสละ อาจเสียสละความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ไม่ให้เกิดความเสียหาย เสียสละไปเพื่อความอยู่รอดความดำเนินไปได้ของตำแหน่งหน้าที่รวมไปถึงสถาบัน หรือเสียสละทรัพย์สิ้นเงินทองเพื่อแสวงหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ภาระหน้าที่การงาน เป็นต้น

๑.๒.๒ เสียสละเวลา เวลาทุกนาทีเป็นสิ่งมีค่ามีผลความเจริญก้าวหน้าและความเสื่อมถอยต่อบุคคล และหน้าที่การงาน ข้าราชการที่ดีต้องอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่ ที่ตนอาสาเข้าไปรับผิดชอบผู้มีวิญญูณข้าราชการต้องพร้อมที่จะเสียสละเวลาให้แก่งานข้าราชการอยู่เสมอ ข้าราชการต้องไม่โกงเวลาข้าราชการ

๑.๒.๓ เสียสละร่างกายและแรงใจ เรี่ยวแรงกำลังเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนโดยบุคคลนิสัยธรรมชาติของมนุษย์มักจะตระหนักทั้งร่างกายแรงใจไม่ยอมที่จะเสียสละให้ใครง่าย ๆ ความตระหนักสละไม่ออกบ่งบอกถึงความใจแคบ ถ้าข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ว่าการเสียสละพลังกำลัง ร่างกายแรงใจให้แก่ข้าราชการที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นเรื่อง”ขาดทุน” แล้ว การงานจะก้าวหน้าได้ยากความเสียสละร่างกายแรงใจจึงเป็นจริยธรรมสำคัญที่ข้าราชการทุกคนต้องพัฒนาให้เกิดให้มีอยู่ในตนเต็มเปี่ยมอยู่เสมอ

๑.๓ ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรงต่อตนเองและต่อหน้าที่การงานเป็นจริยธรรมสำคัญมากในทุกๆวงการ ความซื่อสัตย์เป็นที่มาแห่งความไว้วางใจหรือความเชื่อมั่นจากบุคคลผู้ร่วมงาน ความซื่อสัตย์ หรือซื่อตรง ตรงข้ามกับคดโกงทุจริต ความเสียหายของระบบงานราชการไม่น้อย เนื่องจากข้าราชการผู้ที่ขาดจริยธรรมคือความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ หากสามารถพัฒนาจริยธรรมคือความซื่อสัตย์ให้เป็นคุณธรรมประจำใจข้าราชการทุกคนได้อย่างเต็มที่ ความบรรลุมวลประสงคของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมเป็นไปได้สูงอย่างแน่นอน

๑.๓.๑ ความซื่อสัตย์ต่อตัวเอง ความซื่อสัตย์ต่อตัวเองมิได้หมายถึงการเข้าข้างมิได้หมายถึงความเห็นแก่ตัว แต่เป็นความปฏิบัติชอบในสุจริตธรรมที่มีผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในสุจริตธรรมที่มีหน้าที่มีผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะแห่งความซื่อสัตย์ต่อตัวเองคือไม่เข้าข้างตัวเอง เพื่อโกงงาน ไม่เข้าข้างตัวเองเพื่อโกงเงินและไม่เข้าข้างตัวเองหรือโกงเวลา

๑.๓.๒ ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ ข้อนี้หมายถึงความจริงใจความทุ่มเทเสียสละ และความพลีชีพของตนทุ่มเทความรักให้แก่อาชีพและภาระหน้าที่ของตนเอง แต่มิใช่จะไปเคร่งเครียดกับภาระหน้าที่จนเกิดความทุกข์เนื้อ แต่ต้องสร้างมโนคติว่า “งานคือเรา เราคืองาน” ต้องรักงานเสมือนคู่รักครองโดยไม่ปันใจให้ใครอื่นนอกจากคู่ครองของตนเอง

๑.๓.๓ ความซื่อสัตย์ต่อผู้บังคับบัญชาและสถาบัน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อนายและสถาบันเป็นอุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้า นายเป็นผู้ให้คุณ ให้โทษได้ สถาบันเป็นผู้ให้โอกาสแห่งความก้าวหน้าฝ่ายเดียว แต่ถ้าข้าราชการขาดความซื่อสัตย์ต่อนายและสถาบัน นั่นก็หมายความว่าเขาเป็นผู้ทรยศเพราะเขาคิดคดต่อผู้มีพระคุณยอมให้ไม่เกื้อกูลให้ก้าวหน้าได้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการทุกคนจะต้องซื่อสัตย์ต่อนายและสถาบัน

๒. จริยธรรมสังคม (Social Morality) จริยธรรมสังคม คือหลักการหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติที่บุคคลในแต่ละสังคม พึงประพฤติปฏิบัติที่บุคคล ในแต่ละสังคมพึงปฏิบัติต่อสมาชิกของสังคมของตนเพื่อให้สังคมนั้นๆ มีความเป็นเอกภาพอยู่ร่วมกันด้วยสันติ มีความรักใคร่กันถือกันตามฐานะ ข้าราชการเป็นสังคมหนึ่งที่มีขอบเขตเป็นของตัวเองเรียกว่าสังคมสันติ มีความรักใคร่กันถือกันตามฐานะ ข้าราชการเป็นสังคมหนึ่งที่มีขอบเขตเป็นของตัวเองเรียกว่าสังคมข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานราชการให้เป็นไปด้วยดีสมาชิกของสังคมข้าราชการด้วยกันอาจแบ่งได้เป็นสามกลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละกลุ่มอาจจะมีอำนาจมากบ้างน้อยบ้างตามตำแหน่งหน้าที่ที่จำเป็น

ในการที่บุคคลที่มีตำแหน่งต่างระดับกันต้องทำงานร่วมกันให้สอดคล้องสืบเนื่องกันไปโดยไม่มีอุปสรรคต้องอาศัย จริยธรรมสังคมเป็นเครื่องประสานสัมพันธ์ เพราะบุคคลแต่ละคนมาจากท้องถิ่นต่างกันวัฒนธรรมส่วนตัววัฒนธรรมครอบครัว หรือวัฒนธรรมประจำตระกูล และวัฒนธรรมท้องถิ่นต่างกัน วัฒนธรรมส่วนตัวเป็นต้นนั้น อาจจะทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานร่วมกันแต่ปัญหานี้จริยธรรมสังคมจะช่วยแก้ไขได้จริยธรรมสังคมจะช่วยขจัดความขัดแย้งให้หมดไปได้ และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน ฉะนั้นข้าราชการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจริยธรรมและต้องพัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรมอยู่เสมอ จริยธรรมสังคมที่ข้าราชการต้องมีนั้นอาจมีหลายอย่างตามประเภทของหน้าที่ ในที่นี้ขอเสนอจริยธรรมที่จำเป็นและมีความสำคัญที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติ ๕ ประการ คือ

- ๑.ความอ่อนโยน
- ๒.ความเข้มแข็งหนักแน่น
- ๓.ความควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้หรือไม่ใช้อารมณ์
- ๔.ความไม่มุ่งร้ายต่อกัน
- ๕.การให้อภัย

วิธีการพัฒนาจริยธรรมให้กับข้าราชการ

เรื่องของจริยธรรมของข้าราชการข้างต้นนั้นจัดอยู่ในชั้นหลักการ เหตุผล ความจำเป็นมีหลักการย่อมต้องการวิธีการซึ่งเป็นเงื่อนไขประการสำคัญของความสำเร็จผล การพัฒนาจริยธรรมให้กับข้าราชการก็มีวิธีการที่สามารถทำหรือส่งเสริมสนับสนุนได้ เช่นว่า

๑.ให้การศึกษา

หน่วยงานย่อยหรือหน่วยงานระดับกลาง ควรจัดรวบรวมเรียบเรียงหลักจริยธรรมที่เหมาะสมเฉพาะงานพิมพ์แจกหรือเผยแพร่ให้หน่วยงานให้สมาชิกภายในหน่วยงานได้ศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายของหน่วยงานนั้นๆ ให้มีโอกาสศึกษาฝึกหัดปฏิบัติด้วยตนเอง

๒.จัดการสัมมนาเรื่องจริยธรรม

หน่วยงานต้นสังกัดต้องถือเป็นนโยบายจัดการสัมมนาเรื่องจริยธรรมของข้าราชการขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง หน่วยงานต้นสังกัดต้องถือเป็นนโยบายหลักที่จะต้องพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการและการสัมมนา ต้องถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่สมาชิกของหน่วยงานต้องเข้าร่วม ไม่ควรจะขาดหรือละเว้นแต่ป่วยหรือมีกิจจำเป็นจริง ๆ

๓.การจัดตั้งชมรมจริยธรรม

ชมรมจริยธรรม เป็นเครื่องมือประสานสัมพันธ์สมาชิกของชมรม เป็นเครื่องมือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ และเป็นวิธีการในดูตติงสมาชิกไว้ในกรอบของจริยธรรม ความเป็นสมาชิกของชมรมจะเป็นเครื่องเตือนสติปัจเจกบุคคลให้ระมัดระวังไม่ปล่อยไหลประพฤตสิ่งที่ขัดต่อแนวจริยธรรม ในหน่วยงานราชการหน่วยหนึ่ง ๆ ตั้งแต่หน่วยงานระดับกองขึ้นไปควรจัดตั้งชมรมพัฒนาจริยธรรมเป็นของตนเองให้ทั่วทุกหน่วย

๔.จัดหาวิทยากรผู้มีความรู้ด้านจริยธรรมมาบรรยายพิเศษ

การจัดบรรยายพิเศษเป็นการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ วิทยากรผู้มีความรู้จะสามารถให้ข้อคิดและแนวทางในการพัฒนาจริยธรรม ถ้าวิทยากรนั้นเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว จะเป็นการตอกย้ำหรือยืนยันหลักฐานและความเชื่อมั่นแก่ผู้สนใจฟังถ้าวิทยากรเป็นพระภิกษุจะเป็นส่วนส่งเสริมความเชื่อมั่นในการพัฒนาด้านคุณงามความดี หรือจริยธรรมยิ่งขึ้นทั้งจะได้เพิ่มเติมศรัทธาในคุณงามความดีทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณขึ้นไปตามลำดับ การจัดบรรยายพิเศษควรจัดอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และควรจัดตั้งแต่ระดับกองขึ้นไปเพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในระหว่างบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน

ภาคผนวก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๐,๒๒๐	๔๑๐,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๔,๐๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ว่างเต็ม ๑	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๑๔๐	๗๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๕	นิติกร (ปก./ชก.) ว่างเต็ม ๑	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๘	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปง./ชก.) ว่างเต็ม ๑	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	นักพัฒนาชุมชน (ปง./ชก.) ว่างเต็ม ๑	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๑๒	พนักงานวิทยุ (ลูกจ้างประจำ) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๑๓	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑๗,๒๓๐	๒๐๖,๗๖๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๖๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๑,๖๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๖๖๐	๑๒๗,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๖,๙๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๓,๘๖๐	๑๖๖,๓๒๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๒๐	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

-๒๐-

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๗๖๐
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างภารกิจ						
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๐,๖๖๐	๑๒๗,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๒๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญาน)	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ว่างเต็ม ๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๑๑๐	๑๖๙,๓๒๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๗๗๐	๑๒๙,๒๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๘๗๐	๑๓๐,๔๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๕๙๐	๑๑๕,๐๘๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๓๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๖๖๐	๑๒๗,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๑๖๐	๑๓๓,๙๒๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๖๖๐	๑๒๗,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๕๙๐	๑๖๓,๐๘๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่างเดิม ๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ว่างเดิม ๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>						
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๓๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๐๖๐	๑๖๘,๗๒๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๓๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่างเดิม ๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	ว่างเดิม ๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๐๕๐	๑๓๒,๖๐๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คนงาน	ว่างเดิม ๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่างเดิม ๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๕	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

-๒๒-

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	คนงานประจํารถขยะ	ว่างเดิม ๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงานประจํารถขยะ	ว่างเดิม ๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

๕) กองการศึกษา มีอัตรากําลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๔,๐๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ว่างเดิม ๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู คศ.๑ (เงินกรม)	๑	๑๗,๔๙๐	๒๐๙,๘๘๐	-	-	-
	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินกรม)	ว่างเดิม ๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	-	-	-
	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินกรม)	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	-	-	-
	พนักงานจ้างภาครัฐ						
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๖,๙๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
๕	ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑๖,๗๓๐	๒๐๐,๗๖๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินกรม)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
	(เงินเทศบาล)		๑,๑๐๐	๑๓,๒๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินกรม)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
	(เงินเทศบาล)		๑,๑๐๐	๑๓,๒๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินกรม)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
	(เงินเทศบาล)		๑,๑๐๐	๑๓,๒๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินกรม)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนครัว	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

	คนครัว	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-