



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗**

ของ

**เทศบาลตำบลชำช้อ**  
**อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง**





ประกาศเทศบาลตำบลชำฉ้อ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยองกำหนด และเพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลชำฉ้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.จ.ระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

(นายนิวัติ วงศ์พึง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำล้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำล้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฆ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฆ้อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชำฆ้อตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ ก.ท.จ.ระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชำฆ้อ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฆ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฆ้อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฆ้อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฆ้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชำฉ้อ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน

ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า

-๕-

งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลซ้ำฮ้อ และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบ้านนา ญซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลซ้ำฮ้อ มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น

ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
  - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
  - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
  - ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
  - ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร (ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร)
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
  - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
  - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
  - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
  - การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
  - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
๓. ด้านสังคม เช่น
  - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
  - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติคิดคะนอง
  - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
  - คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น
  - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
  - งบประมาณมีไม่เพียงพอ
  - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
  - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
  - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
  - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม
๖. ด้านการสาธารณสุข เช่น
  - การใช้จ่ายโดยไม่ปรึกษาแพทย์
  - สารเคมีตกค้างในอาหาร
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น
  - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
  - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
  - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## บทวิเคราะห์ SWOT ในการดำเนินการตามภารกิจ

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง (Strength : S)

- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อหลายตำบล
- เทศบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- มีการประสานงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและขอรับการสนับสนุนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพและงบประมาณในการพัฒนาหรือก่อสร้างโครงการด้านพื้นฐานขนาดใหญ่

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

- งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน
- การกระจายตัวของครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านมีผล ทำให้เส้นทางคมนาคม(ถนนสายรอง) มีจำนวนมากขึ้น
- โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่มีการประสานงานที่ต้องใช้ระยะเวลานานเนื่องต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ผ่านหลายขั้นตอนในการพิจารณา

#### โอกาส (Opportunity : O)

- นโยบายเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- งานบริการสาธารณะที่มีขนาดใหญ่และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนจำนวนมาก สามารถขอรับ สนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางหรือ อปท.ที่มีศักยภาพกว่า

#### ภัยคุกคาม (Threat : T)

- มีภัยธรรมชาติ(น้ำหลาก) ซึ่งทำให้ถนนชำรุดเสียหายและสะพานถูกกัดเซาะ
- มีรถบรรทุกขนาดใหญ่บรรทุกน้ำหนักเกินในพื้นที่

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength : S)

- สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะสมกับการปลูกพืชได้ทุกชนิดพื้นที่เพาะปลูกมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การ ปลูกพืชเกษตร เช่น ผลไม้ ยางพารา ทูเรียน ขนุน มังคุด ฯลฯ
- ประชาชนมีการว่างงานน้อย
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
- มีแหล่งทุนของรัฐบาลในทุกชุมชน
- เทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

- คุณภาพของผลิตผลทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ไม่มีการจ้างงานในช่วงฤดูฝน
- ไม่มีการควบคุมการผลิตสินค้าเกษตร ทำให้ผลผลิตล้นตลาด

- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสินค้า และระบบการตลาด
- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

#### โอกาส (Opportunity : O)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนา ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม
- นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
- ในพื้นที่มีโครงการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว

#### ภัยคุกคาม (Threat : T)

- ราคาผลผลิตหรือต้นทุนการผลิตตกต่ำ
- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- เกิดภัยแล้งหนักต่อเนื่องทุกปีอาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัย

แหล่งน้ำจากธรรมชาติ บางครั้งไม่เพียงพอ

### ๓.ด้านสังคม

#### จุดแข็ง (Strength : S)

- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพและฐานะมั่นคง มีงานทำตลอดปี ทำให้มีผู้ว่างงานน้อย
- ประชาชนมีความสามัคคี และมีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง
- การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก

หลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

- มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสังคมมีน้อย
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ความเข้าใจเรื่อง

ประชาคมอาเซียน

- ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ
- ยังมีการระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน

เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- กลุ่มองค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่ายไม่ครอบคลุม

#### โอกาส (Opportunity : O)

- รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- แรงงานต่างชาติเข้ามาใช้แรงงานสามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีส่วนช่วยให้สังคมมีการพัฒนา

### ภัยคุกคาม (Threat : T)

- วัตถุนิยม ทำให้สังคมหลงลืมความถูกต้อง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความมีน้ำใจให้กัน
- สังคมปัจจุบันมีค่าครองชีพสูงเมื่อเทียบกับรายได้ของประชาชน
- วัฒนธรรมตะวันตกเผยแพร่เข้ามาอย่างรวดเร็วและ มีการรับเอาวัฒนธรรมดังกล่าว โดยไม่มี

การปรับให้เข้ากับสังคม

### ๔.ด้านการเมืองการบริหาร

#### จุดแข็ง (Strength : S)

- ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลอย่างใกล้ชิด
- มีการรับโอนภารกิจบริการสาธารณะต่างๆให้ อปท. ดำเนินการเอง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร และดำเนินงานตามนโยบาย และระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- สมาชิกสภาเทศบาล มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร
- มีบุคลากรและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

- มีความขัดแย้ง ซึ่งบางกรณีเป็นผลดีในการบริหารงาน แต่บางกรณีก็ทำให้การบริหารติดขัด

และเกิดความล่าช้าในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

- บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานถ่ายโอนบางประเภท
- งานถ่ายโอนบางประเภทยังมีความสับสนและไม่ชัดเจนในการดำเนินการ
- สำนักงานคับแคบเมื่อเทียบกับบุคลากรที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจ
- ยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

#### โอกาส (Opportunity : O)

- กฎหมายรัฐธรรมนูญ พรบ.การกระจายอำนาจฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- นโยบายการปฏิรูประบบราชการทำให้การบริหารงานของหน่วยงานมีระบบและการบริการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

- เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไป อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

#### ภัยคุกคาม (Threat : T)

- ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนค่อนข้างมาก เช่น กฎหมายการเลือกตั้ง ซึ่งมีผลกับการบริหารงานของ อปท. โดยตรง

- การดำเนินงานบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมีข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

## ๕.ด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### จุดแข็ง (Strength : S)

- มีสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และมีธยมศึกษา อย่างพอเพียง
- มีการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ๓ ขวบ ในเขตพื้นที่
- มีสถาบันทางศาสนา (วัด) จำนวนมาก
- มีกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล
- ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาและให้ความร่วมมือในการจัดหรือ

เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

### จุดอ่อน (Weakness : W)

- เด็ก เยาวชน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาค่อนข้างน้อย
- เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
- บุคลากรทางการศึกษามีน้อย เมื่อเทียบกับนักเรียนในตำบล
- ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ในตำบล
- การจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมประเพณี ยังไม่มีความหลากหลาย

### โอกาส (Opportunity : O)

- มีการถ่ายโอนภารกิจอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน อุปกรณ์สื่อการเรียนต่างๆให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นต่างๆ ให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นสามารถสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่ขาดเหลือได้

- มีการขยายโอกาสทางการศึกษา
- การปฏิรูประบบราชการทำให้มีหน่วยงานที่ดูแล เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมโดยตรง

### ภัยคุกคาม (Threat : T)

- ค่านิยมและวัฒนธรรมตะวันตก มีส่วนสำคัญต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนด้วย ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น

- การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี มีผลสำคัญต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

## ๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strength : S)

- ในพื้นที่มีสวนยางพารา และสวนผลไม้ค่อนข้างมาก ทำให้มีความอุดมสมบูรณ์และความชุ่มชื้น
- ไม่มีปัญหาเรื่องระบบบริการการจัดเก็บขยะภายในตำบล
- พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ

### จุดอ่อน (Weakness : W)

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ทรัพยากรทางธรรมชาติในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนานำมาใช้ประโยชน์สูงสุด

**โอกาส (Opportunity : O)**

- มีการรณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานของรัฐทางวิทยุโทรทัศน์
- มีการรณรงค์การฟื้นฟูธรรมชาติในโอกาสมหามงคลต่างๆทุกปี

**ภัยคุกคาม (Threat : T)**

- พื้นที่จังหวัดเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทำให้มีปัญหาลักลอบ นำสารพิษมาทิ้ง
- เกิดภัยธรรมชาติในบางช่วง เช่น สมพายุ น้ำหลาก

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลชำฆ้อ วิเคราะห์ พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ฟื้นฟูและบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น

### ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๗. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๘. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๙. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๐. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
๑๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๑๓. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชำฉ้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๕ อัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานเทศบาลจำนวน ๒๖ อัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๘ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลชำฉ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอยุบเลิกและกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยแยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรากำลัง และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

### ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม มีจำนวน ๗ อัตรากำลัง ดังนี้

- |   |                    |                                   |
|---|--------------------|-----------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ             | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา                    | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด กองช่าง                    |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)             | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด กองช่าง                    |
| ๔. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด สำนักปลัดเทศบาล            |
| ๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)             | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด สำนักปลัดเทศบาล            |
| ๖. คนงาน                                | จำนวน ๒ อัตรากำลัง | สังกัด สำนักปลัดเทศบาล            |


### ตำแหน่งที่ยุบ/เลิก มีจำนวน ๓ อัตรากำลัง ดังนี้


- |  |                    |                                   |
|--|--------------------|-----------------------------------|
| ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข                   | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา                            | จำนวน ๑ อัตรากำลัง | สังกัด กองช่าง                    |

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากแนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลชำฆ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ เทศบาลตำบลชำฆ้อ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul>	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul>	
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> </ul>	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> </ul>	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul>	
<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการและแผนงาน</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> </ul>	<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการและแผนงาน</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> </ul>	 <p>ก.ท.อ. ระยอง ครั้งที่ 10/2567 เห็นชอบเมื่อ 20 ก.ย. 2567</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๖. กองการศึกษา</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<b>๖. กองการศึกษา</b> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
<b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.จ.ระยอง
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๓	๓	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๖	๖	๘	๘	-	+๒	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.จ.ระยอง
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบ/เลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.จ.ระยอง
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบ/เลิก
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบ/เลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</b>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการรับโอน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เต็ม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.จ.ระยอง	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำซ้อ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประชา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>รวม</b>	<b>๘๑</b>	<b>๘๑</b>	<b>๘๕</b>	<b>๘๕</b>	<b>-/-</b>	<b>+๔</b>	<b>-/-</b>		

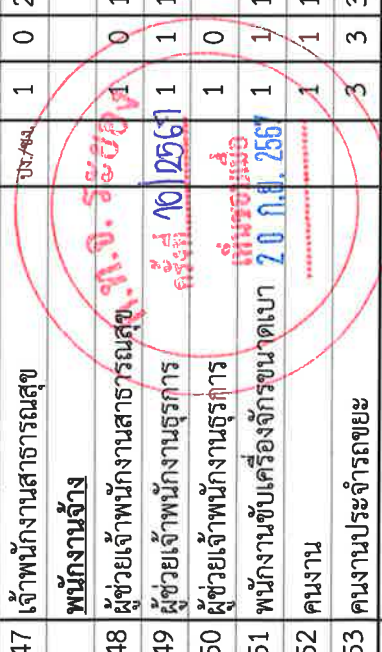


๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะ คงมีในระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำล้าง เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				(คน)	(เงินเดือน(1) เงินประจำตำแหน่ง(2))	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	0	548,040	1	1	1	-	-	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	(ว่าง)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล(๑๔)</b>															
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	522,960	1	1	1	-	-	16,920	18,000	581,880	599,880	617,880	43,580
3	นักทรัพยากรบุคคล	นักวิชาการ	1	1	199,200	1	1	1	-	-	8,280	7,080	207,480	214,560	222,240	16,600
4	นิติกร	ป.ก/ช.ก.	1	0	355,320	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	296,760	1	1	1	-	-	11,160	11,040	307,920	318,960	329,880	24,730
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	229,200	1	1	1	-	-	7,440	7,680	236,640	244,320	252,240	19,100
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.บ./ช.บ.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
	<b>พนักงานจ้าง</b>															
8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	218,640	1	1	1	-	-	8,760	9,120	227,400	236,520	246,000	18,220
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	161,640	1	1	1	-	-	6,480	6,720	168,120	174,840	181,920	13,470
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	150,000	1	1	1	-	-	6,000	6,240	156,000	162,240	168,720	12,500
11	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	190,320	1	1	1	-	-	7,680	7,920	198,000	205,920	214,200	15,860
12	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	141,600	1	1	1	-	-	5760	6,000	147,360	153,360	159,600	11,800
13	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	0	0	0	1	1	-	+1	0	112,800	4,560	0	112,800	117,360 (กำหนดเพิ่ม)
14	ผ.จ.พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	160,920	1	1	1	-	-	6,480	6,720	167,400	174,120	181,080	13,410
15	คนงาน		8	6	648,000	6	8	8	-	+2	0	0	648,000	864,000	864,000	864,000 (กำหนดเพิ่ม)
16	คนงานเกษตร		1	1	108,000	1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000	
17	ภารโรง		1	1	108,000	1	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000	
18	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		1	0	0	0	1	1	-	+1	0	112,800	4,560	0	112,800	117,360 (กำหนดเพิ่ม)
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>															
19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	455,520	1	1	1	-	-	13,440	14,160	510,960	525,120	540,600	37,960
20	นักวิชาการคลัง	ป.ก/ช.ก.	1	0	355,320	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ คงใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				(คน)	(เงินเดือน(1))	(คน)	(เงินประจำตำแหน่ง(2))	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569	
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ./จ.ง.	1	0	297,900	1	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./จ.ง.	1	0	291,240	1	0	1	1	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(ว่าง)
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จ.น.ญ.จ.น.	1	1	307,920	1	0	1	1	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660
24	ลูกจ้างประจำ		1	1	229,200	1	0	1	1	-	-	7,680	5,520	8,880	236,880	242,400	251,280	20,040
25	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	195,720	1	0	1	1	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320	16,310
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	143,880	1	0	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	149,640	155,640	161,880	11,990
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	138,000	1	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	168,120	1	0	1	1	-	-	6,720	7,080	7,320	174,840	181,920	189,240	14,010
29	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	172,320	1	0	1	1	-	-	6,960	7,200	7,560	179,280	186,480	194,040	14,360
30	คนงาน		1	1	108,000	1	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
31	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	1	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
32	วิศวกรโยธา	ป.ก./จ.ก.	1	0	355,320	1	0	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
33	นายช่างโยธา	ป.จ./จ.ง.	1	0	297,900	1	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
34	นายช่างเขียนแบบ	ป.จ./จ.ง.	1	0	297,900	1	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	178,080	1	0	1	1	-	-	7,200	7,440	7,800	185,280	192,720	200,520	14,840
36	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก		1	1	204,480	1	0	1	1	-	-	8,280	8,520	8,880	212,760	221,280	230,160	17,040
37	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		1	0	0	0	0	0	0	-	+1	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	143,880	0	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	149,640	155,640	161,880	11,990
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	0	138,000	0	1	0	-1	-	5,520	0	0	143,520	0	0	(ยุบ/เลิก)
40	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
41	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	0	180,000	0	1	1	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ		1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
43	พนักงานขับรถยนต์ (ทั็กซี่)		1	0	0	0	0	1	-	+1	0	112,800	4,560	0	112,800	117,360	(กำหนดเพิ่ม)
44	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>																
45	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
46	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	1	1	180,720	0	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
47	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	บง./ชง.	1	0	297,900	0	1	0	-1	-	9,720	0	0	307,620	0	0	(ยุบ/เลิก)
	<b>พนักงานจ้าง</b>																
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	0	138,000	0	1	0	-1	-	5,520	0	0	138,000	0	0	(ยุบ/เลิก)
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	143,040	0	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,800	154,800	161,040	11,920
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	0	0	0	0	1	-	+1	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	(กำหนดเพิ่ม)
51	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		1	1	146,160	0	1	1	-	-	5,880	6,120	6,360	152,040	158,160	164,520	12,180
52	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
53	คนงานประจำรถขยะ		3	3	324,000	0	3	3	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	
	<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)</b>																
54	ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
55	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บง./ชง.	1	0	355,320	0	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
	<b>พนักงานจ้าง</b>																
56	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	215,640	0	1	1	-	-	8,640	9,000	9,360	224,280	233,280	242,640	17,970
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	168,960	0	1	1	-	-	6,840	7,080	7,320	175,800	182,880	190,200	14,080



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ คงใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				(คน)	เงินเดือน(1)			เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568		2569		
	<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>																
58	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	476,460	(ว่าง)	
59	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร	1	1	369,480	0	1	1	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	409,320	30,790	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านข้าหม้อ</b>																
60	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)	
61	ครู		1	1	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"	
62	ครูผู้ช่วย		1	0	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประชวา</b>																
63	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)	
64	ครู		1	1	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																
65	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		1	1	259,200	0	1	1	-	-	10,440	10,800	11,280	269,640	280,440	291,720	21,600
66	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	169,920	0	1	1	-	-	6,840	7,080	7,440	176,760	183,840	191,280	14,160
67	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
68	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
69	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
71	ผู้ดูแลเด็ก		3	2	0	0	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																
72	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	40,260
73	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติกร	1	1	233,760	0	1	1	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
74	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.บ./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
	<b>พนักงานจ้าง</b>																
75	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	211,200	0	1	1	-	-	8,520	8,880	9,240	219,720	228,600	237,840	17,600
76	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	143,040	0	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,800	154,800	161,040	11,920

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ว่างจะ คงใช้ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
77	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ท.ก.	1	0	355,320	0	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)		
(4)	รวม		88	57	15,800,280	462,000	81	85	-	+4	506,640	1,155,480	539,400	16,763,400	17,545,740	18,085,140			
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(6)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(7)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ใช้ประมาณการรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในเทศบัญญัติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เป็นจำนวนเงิน 55,000,000 บาท

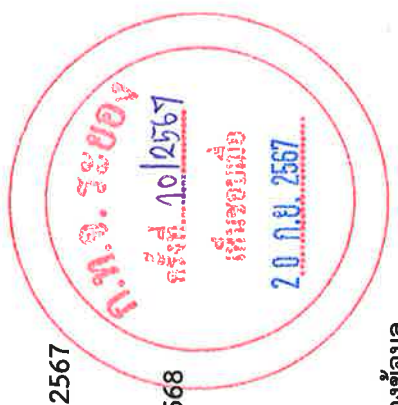
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 55,000,000 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 57,750,000 บาท = ( 55,000,000 x 5% ) + 55,000,000 = 57,750,000 )

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 60,637,500 บาท = ( 57,750,000 x 5% ) + 57,750,000 = 60,637,500 )



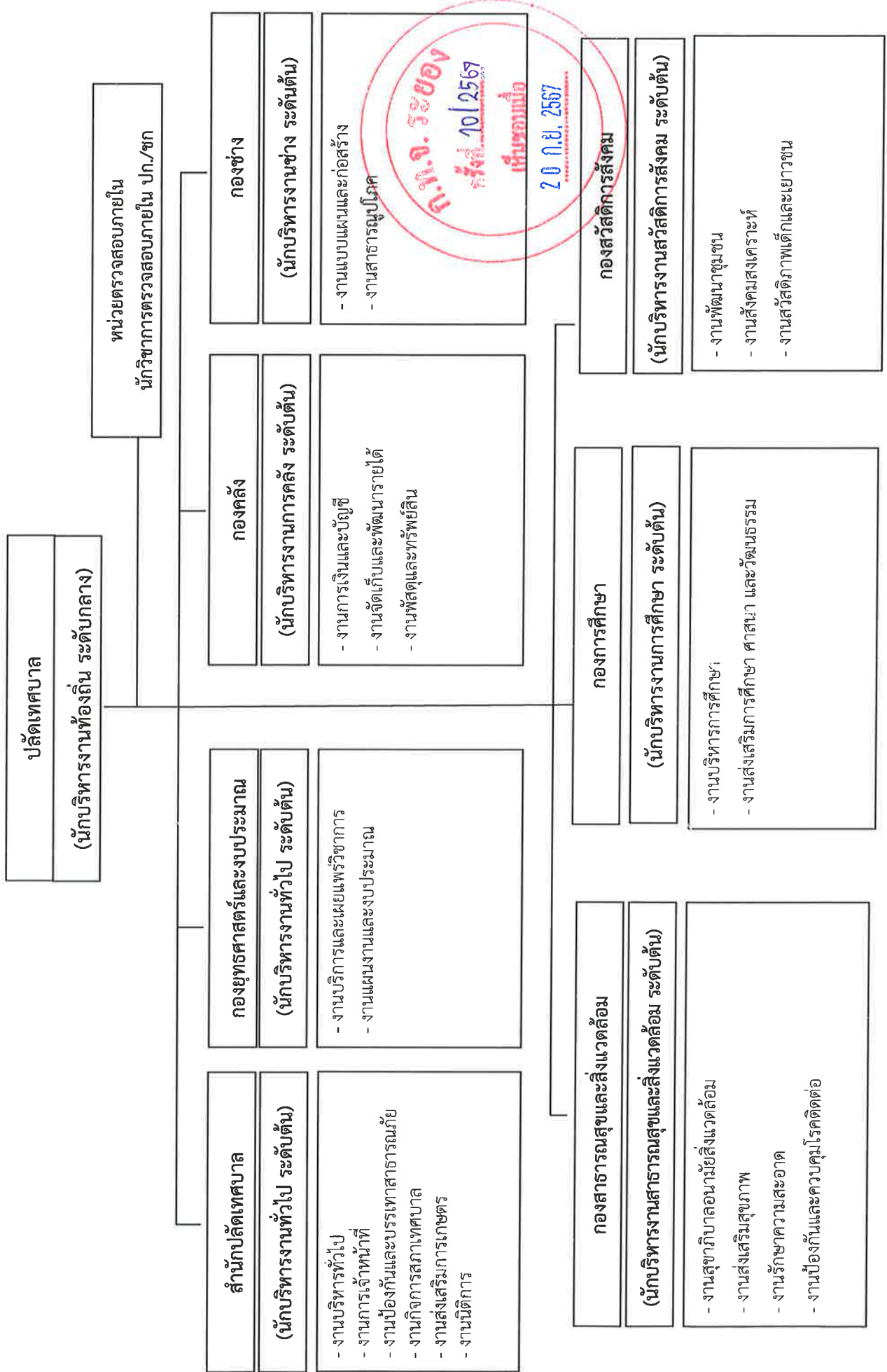
(ลงชื่อ) ผู้ตรวจตลอดข้อมูล  
(นางนิวัติ วงศ์พึง)  
ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)

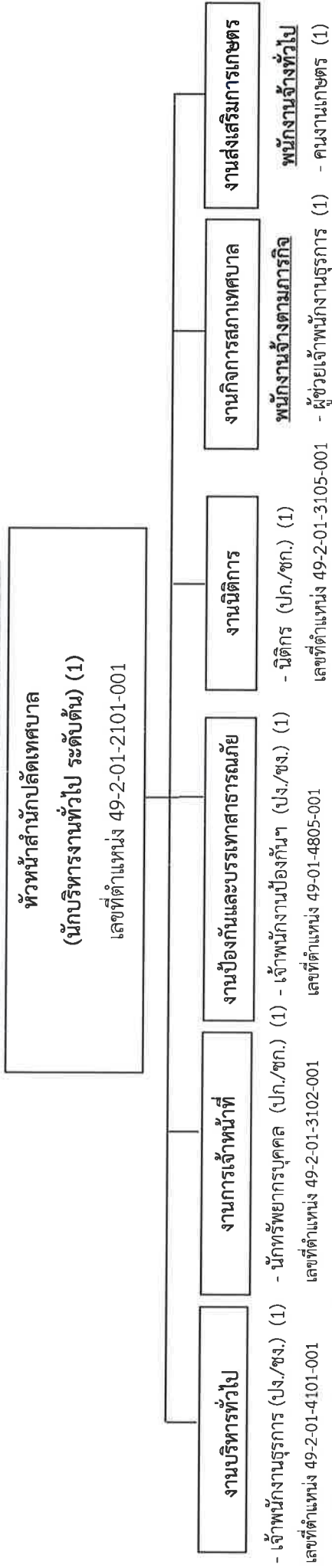
(นางสาวพิมพ์ฯ สายแปลง)  
ผู้ตรวจตลอดข้อมูล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการฯ  
ปลัดเทศบาลตำบลท่าบ่อ

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทัศนัย) (2)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทัศนัย) (1) (กำหนดเพิ่ม)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงาน (2)
- มารโรง (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (1)
- พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดเบา(ทัศนัย) (1) (กำหนดเพิ่ม)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงาน (4)
- คนงาน (2) (กำหนดเพิ่ม)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ชก.	ป.ก.	อส.	ชง.	ปง.			
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	-	2	-	1	2	-	10	17
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	8	14
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	6

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง 1 )

เลขที่ตำแหน่ง 49-2-07-2101-001

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

งานแผนงานและงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 49-2-07-3103-001

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

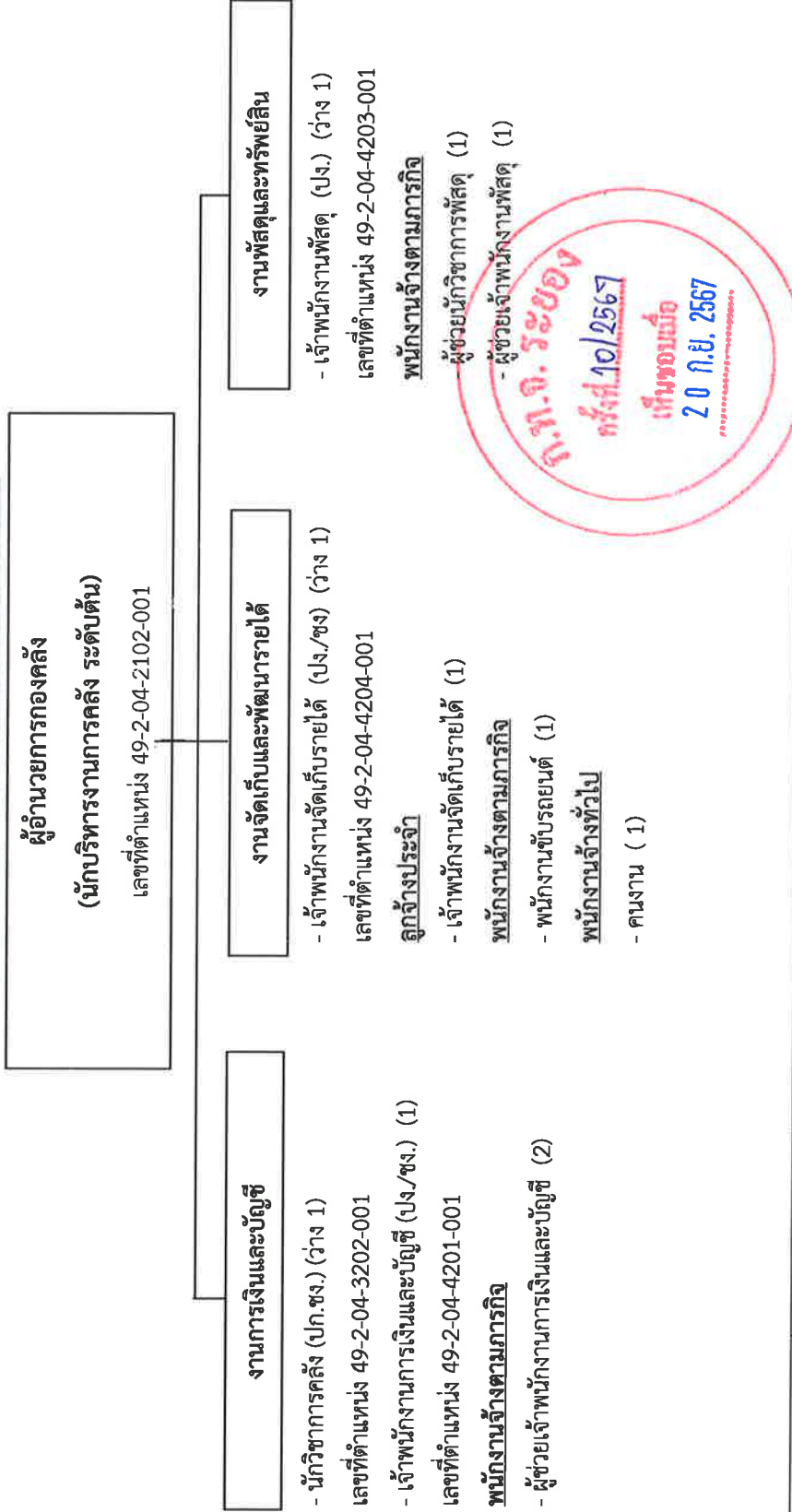
ครั้งที่ 10/2567

เห็นชอบเมื่อ

20 ก.ย. 2567

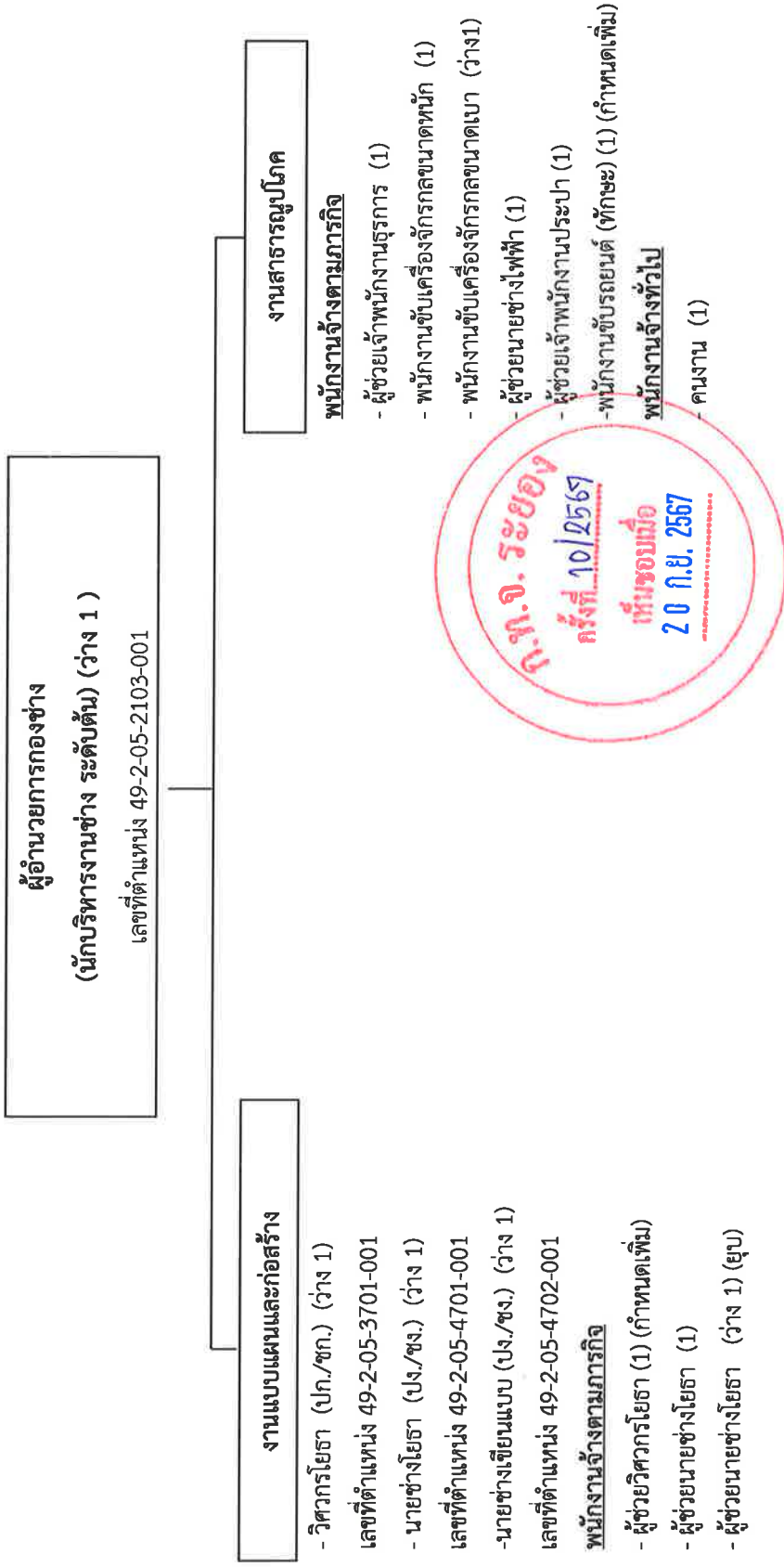
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	4
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	3	1	5	1	13
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	5	1	9
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	3

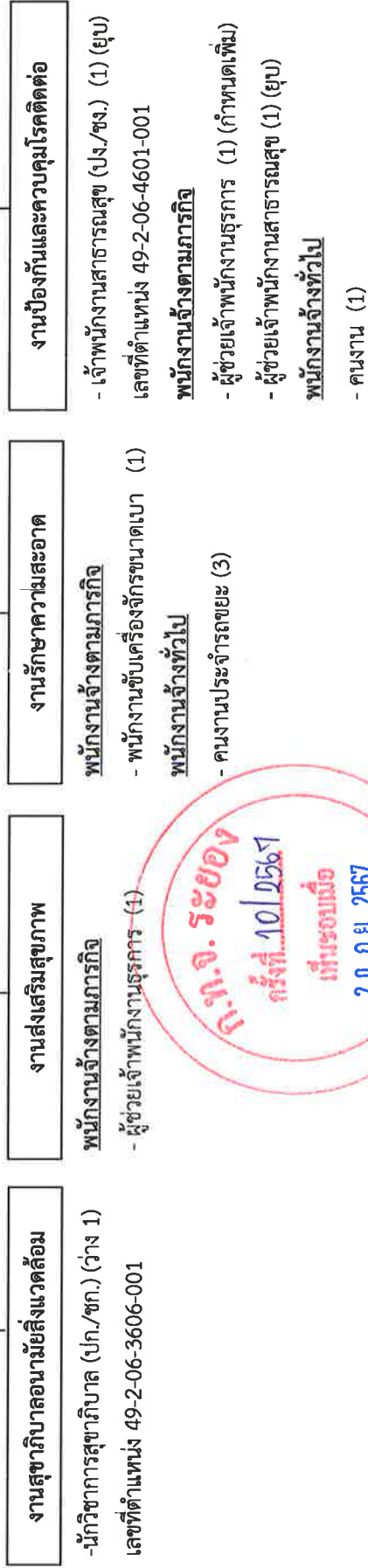
## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	8	1	12
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	6
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	3	-	7

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

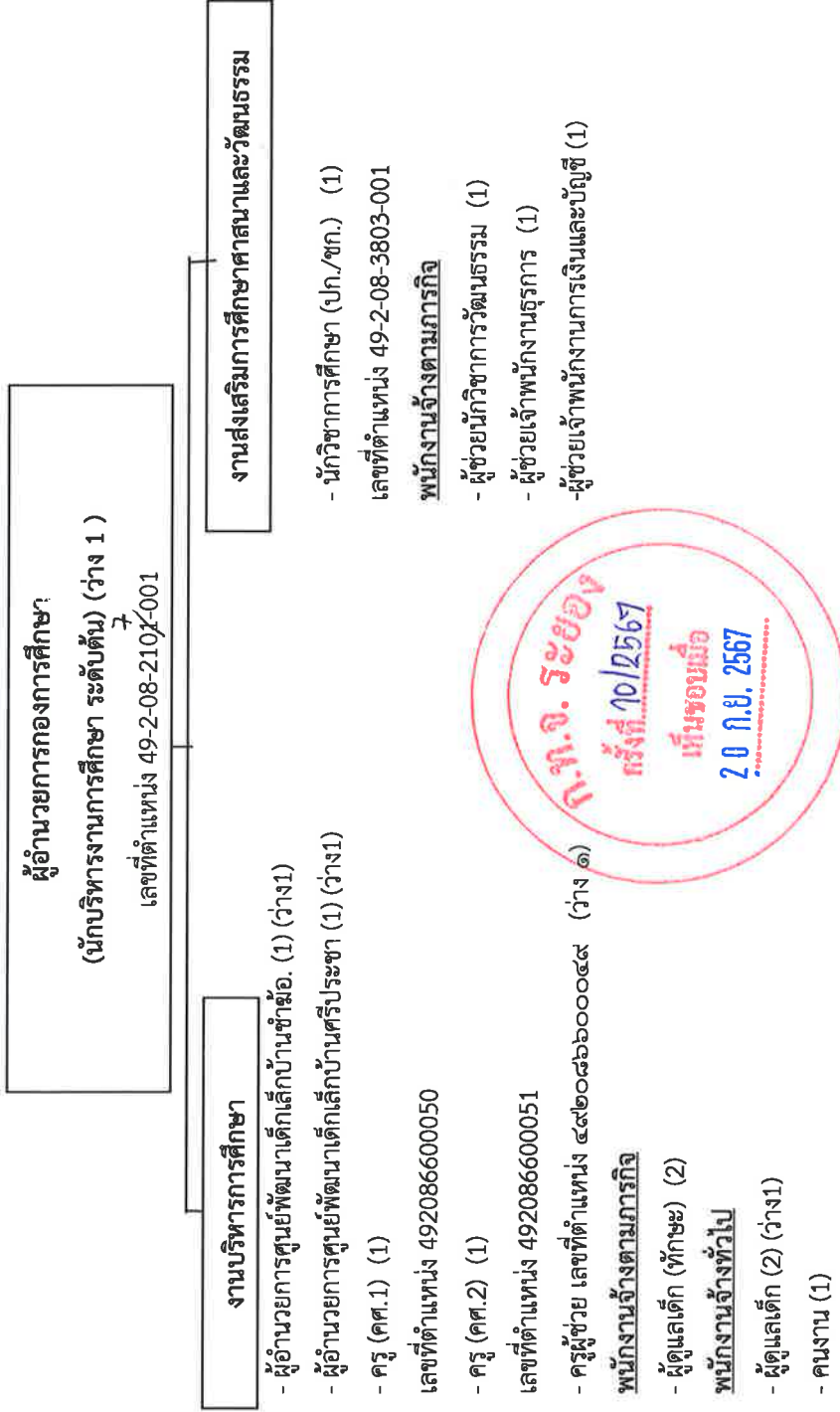
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง 1)  
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-06-2104-001/



ก.พ.จ. ระยอง  
ครั้งที่ 10 / 2567  
เห็นชอบเมื่อ  
20 ก.ย. 2567

ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	พง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	3	4	7
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	6
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	3

## โครงสร้างองค์การศึกษา



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		ครู			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ด.1	คศ.2	คศ.1	ผอ.ศพด.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.					ชง.
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	2	1	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	2	1	1	1	-	-	-	1	-	-	5	4	16
จำนวนที่มีครอง	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	5	3	11
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 49-2-11-2105-001

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 49-2-11-3801-001

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

งานพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (ว่าง 1)

เลขที่ตำแหน่ง 49-2-11-4801-001

งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (1)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1

๑๑. บัญชีการจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

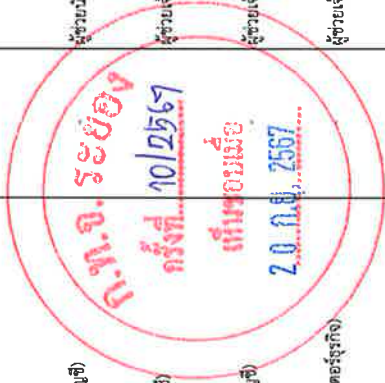
ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราทำสำเนาใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางสาวพิมพ์ลา -ว่าง-	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000	84,000	ผู้ช่วยนายกเทศมนตรี
2	นางสาวพิมพ์ลา สายแปลง ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต)	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	522,960 (43,580 x 12)	42,000 (3,500x12)	(7000 x 12)	THANK YOU 564,960
3	นางสาวอุมาพร เกียรติกร ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	199,200 (16,600 x 12)	-	-	199,200
4	-ว่าง-	49-2-07-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	49-2-07-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320
5	นางสาวชัชชญา แทนพุด ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	296,760 (24,730 x 12)	-	-	296,760
6	นางสาวธิดา อิมศักดิ์ ค.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	229,200 (19,100 x 12)	-	-	229,200
7	-ว่าง-	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900
พนักงานจ้าง											
8	นางสาวกมลชนก เจริญผล ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	218,640 (18,220 x 12)	-	-	218,640
9	นางสาวจริยา ชักผลงาม ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	161,640 (13,470 x 12)	-	-	161,640
10	นางสาวพรจิตร หวานเสนา ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	150,000 (12,500 x 12)	-	-	150,000
11	นายเจษฎา จันทร์ยิ้ม ป.ว.ส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	160,920 (13,410 x 12)	-	-	160,920
12	นายสมยศ เรืองออน ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	190,320 (15,860 x 12)	-	-	190,320
13	นายนิยม ทองกำเนิด มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	141,600 (11,800 x 12)	-	-	141,600



ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นๆ	
14	-	-	-	-	-	-	-	112,800 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
15	-	-	-	-	-	-	-	112,800 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
16	-	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
17	-	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
18 นายอรัชชัย เชียงทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
19 นางสาววิลา วงศ์เวียม	ปริญญาตรี (รปค.)	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
20 นายมนต์ ขอบทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
21 นางสาวรัตน โตะกาหี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
22 นายอานนท์ โสภากา	ปริญญาตรี วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกลยานยนต์)	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
23 นายอนุรักษ ศิริงจันทร์	ปวช. (เครื่องกล)	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
24 นายภูวิวัฒน์ สิงห์บุปผา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
25 นายธีรยุทธ อารีย์	ปวส. (เครื่องมือกล)	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000



ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองคลัง</b>											
พนักงานเทศบาล											
1 นางสาวรุ่งฟ้า พานมนตรี	ศส.บ.การจัดการทั่วไป (แขนงการบัญชี)	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-	455,520 (ว่างเต็ม) 355,320 307,920
2 -ว่าง-	-	49-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	49-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320 307,920
3 นางสาวภัทรศรา พูนจันทร์	ปวส. (การบัญชี)	49-2-04-4202-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	49-2-04-4202-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	307,920 (25,660x12)	-	-	307,920 (ว่างเต็ม) 297,900 297,900
4 -ว่าง-	-	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900 297,900
5 -ว่าง-	-	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900 297,900
<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
6 นายอนันต์สิทธิ์ ชุดิธารักษ์เกษม รม.ป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)											
7 พนักงานจ้าง											
นางสาวณัฐนิชา งามยิ่ง	บ.ท.บ. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	240,480 (20,040 x 12)	-	-	240,480
8 นางสาวพิศุทธา อินทจักร	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	195,720 (16,310 x 12)	-	-	195,720
9 นางสาวกมลน พูลสมบูรณ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
10 นางสาวนันทิยา ห้วยศิลา	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	143,880 (11,990 x 12)	-	-	143,880
11 นายสรณศักดิ์ บุญชู	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	168,120 (14,010 x 12)	-	-	168,120
12 นางสาวนงนิตา อินทร์รักษา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถ (ใช้ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถ (ใช้ทักษะ)	-	172,320 (14,360 x 12)	-	-	172,320
			คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000



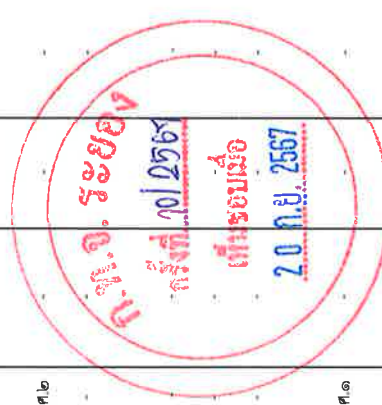
ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>กองช่าง</b>												
พนักงานเทศบาล												
1 -ว่าง-	-	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่าง	
2 -ว่าง-	-	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	พนักงานช่างโยธา	
3 -ว่าง-	-	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	นายช่างโยธา	
4 -ว่าง-	-	49-2-05-3701-001	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ชง.	49-2-05-3701-001	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ชง.	297,901 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	นายช่างเขียนแบบ	
<b>พนักงานช่าง</b>												
5 -	-	-	-	-	-	-	-	180,000	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	(กำหนดเพิ่ม)
6 นายเศรษฐศักดิ์ หน่วงเนียม	วท.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	143,880 (11,990 x 12)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	143,880
7 -ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ยุบ/เลิก)
8 นายวิงณู เสียงเลิศ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	138,000
9 นางสาวชญะ บุระนิมิต	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	178,080 (14,840 x 12)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	178,080
10 นายสุนทร สร้อยศักดิ์นารี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	204,480 (17,040 x 12)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	204,480
11 -ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ว่างเดิม)
12 นายอรรถวิท วงศ์พิง	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	138,000
13 -	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กิจการ)	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กิจการ)	(กำหนดเพิ่ม)
14 นางสาววิพัทธ์ม ล้ำดวง	วท.บ. (สาขาวิชา วัสดุศาสตร์ วัสดุทกรรมและความปลอดภัย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	คนงาน	108,000



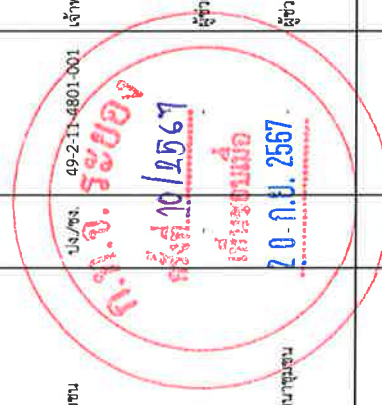
ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ				
<b>กองสาธารณสุข</b>														
<b>พนักงานเทศบาล</b>														
1	-ว่าง-		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	49-2-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	40,900	42,000 (3,500x12)	-	ผู้ตรวจการเทศบาล TWOA W. 2008K 180,720 (ยุบ/เลิก)
2	นางสาวศรัณย์ นิสัยมัน	วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน)	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	49-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	49-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	180,720 (15,060x12)	-	-	(ยุบ/เลิก)
3	-ว่าง-		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	49-2-06-4601-001									(ยุบ/เลิก)
4	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข											(ยุบ/เลิก)
5	นางสาวบาริรัตน์ อุทอง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								138,000 (11,500 x 12)			138,000
6			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)			(กำหนดเพิ่ม)
7	นายชนพล ใจคง		พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา								146,160 (12,180x 12)			146,160
8	นางสาวลำเพย ภูเป็ยม		คนงาน								108,000 (9,000 x 12)			108,000
9	นายโชคพุด หาดแก้ว		คนงานประจำรถขยะ								108,000 (9,000 x 12)			108,000
10	นายปราโมทย์ หาดแก้ว		คนงานประจำรถขยะ								108,000 (9,000 x 12)			108,000
11	นายรุ่งโรจน์ อรุณ		คนงานประจำรถขยะ								108,000 (9,000 x 12)			108,000
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>														
<b>พนักงานเทศบาล</b>														
1	-ว่าง-		ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ผู้ตรวจการท้องถิ่น 393,600 (ว่างเต็ม)
2	-ว่าง-		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	49-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	49-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320



ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานจ้าง												
3 นางอนุช ทองกำเนิด	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	215,640	-	-	215,640	
4 นางสาวอุษยา พลอาจ	บวส (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	168,960	-	-	168,960	
<b>กองการศึกษา</b>												
พนักงานเทศบาล												
1 นางสาว -ว่าง-		49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์
2 นายมาธูส อารัตระการ	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	49-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	49-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	369,480	(3,500x12)	-	372,980	THAILAND BANK 369,480
พนักงานครูเทศบาล												
3 -ว่าง-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช้างเผือก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช้างเผือก	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
4 นางสาวมุกดา คล้อยมูล	ค.บ. (เอกปฐมวัย)	49-2-08-6600-051	ครู	คศ.๒	49-2-08-6600-051	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	*เงินอุดหนุน
5 -ว่าง-		49-2-08-6600-049	ครูผู้ช่วย	-	49-2-08-6600-049	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
6 นายฤกษ์ภู คำโค	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน
7 นางสาวสุภาวดี ปานวงค์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน
8 -ว่าง-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประจักษ์	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประจักษ์	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
9 นางสาวชลาธิยา พวงงาม	ค.บ. (เอกปฐมวัย)	49-2-08-6600-050	ครู	คศ.๑	49-2-08-6600-050	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	*เงินอุดหนุน
10 -ว่าง-			ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน
11 นางสาวบุญเรือน มรกต	ทล.บ. (ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน
12 นางอนันตญา เสียงเลิศ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	*เงินอุดหนุน



ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ		
พนักงานจ้าง												
13 นางสาวอรรณ ทรวงสิน	จบ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	259,200 (21,600 x 12)	-	-	259,200	
14 นางสาวบุญญา เจริญผล	จบ.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,920 (14,160 x 12)	-	-	169,920	
15 นางสาวชลาโล ทองรัตน์	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000	
16 นายอรธพงษ์ กนิษฐ์โสภณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
<b>กองยี่สิบสี่ชั่วโมง</b>												
พนักงานเทศบาล												
1 นางสาวขวัญดี นิลสัมพันธ์	ร.ต.ม. (การเมืองการปกครอง)	49-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	49-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	483,120 (40,260 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	525,120	
2 นางสาวณัฐพร นิลสัมพันธ์	ท.บ. (สถิติ)	49-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	49-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	233,760 (19,480 x 12)	-	-	233,760	
3 -ว่าง-	-	49-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	49-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900	
พนักงานจ้าง												
4 นายศราวุธ คล้ายคลัง	ท.บ. (การเกษตร)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	203,760 (16,980 x 12)	-	-	203,760	
5 นางสาวสิริรักษ์ ขาวทุ่ง	ศต.บ. (การจัดการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
1 -ว่าง-	-	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320	



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ ส่วน ท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบ การทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอน ถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจั ดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักรางสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ ด้วยด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่ถือปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร ๐๘ ๙๐๙๑ ๔๔๒๒

ที่ รย ๕๔๕๐๑/๖๗๕

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชำฆ้อ

### เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลชำฆ้อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

### ข้อเท็จจริง

ด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๗) โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานในกองที่มีเพิ่มขึ้น ส่วนกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง มีความประสงค์จะยุบเลิกตำแหน่ง ดังนั้นเพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยให้คำนึงถึงภารกิจที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อร่วมกันพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและโครงสร้างของเทศบาลต่อไป

### ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ และ ข้อ ๑๗

### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลชำฆ้อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอให้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

กมลชนก

(นางสาวกมลชนก เจริญผล)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)


อุมาพร

(นางสาวอุมาพร เกรียงไกร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ


ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

---

(ลงชื่อ)   
(นางสาวพิมพ์ผา สายแปลง)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ

---

(ลงชื่อ)   
(นางสาวพิมพ์ผา สายแปลง)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ

---

(ลงชื่อ)   
(นายนิวัต วงศ์พึง)  
นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ



คำสั่งเทศบาลตำบลชำหล่อ

ที่ ๕๔๘/๒๕๖๗

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ตามที่ เทศบาลตำบลชำหล่อได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๗ ไปแล้วนั้น เนื่องจากแต่ละส่วนราชการมีภาระงาน หน้าที่ เพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงเห็นสมควร ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ , ๑๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลชำหล่อ ประกอบด้วย

๑. นายนิวัติ วงศ์พึ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำหล่อ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพิมพ์ สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลชำหล่อ	
๓. นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวชาวินี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล และเพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

  
(นายนิวัติ วงศ์พึ้ง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำหล่อ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลชำฉ้อ งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๘๙-๐๙๑-๔๔๒๒

ที่ รย ๕๔๕๐๑/๓๓๒

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลชำฉ้อ ที่ ๕๔๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗) เกิดความเรียบร้อย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่าน เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชำฉ้อ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

อุมาพร

(นางสาวอุมาพร เกரியงไกร)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ

  
(นายนิวัติ วงศ์พิง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ  
ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗  
วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลชำแฮด

.....

ระเบียบวาระที่ ๑      เรื่อง    ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒      เรื่อง    รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓      เรื่อง    พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๔      เรื่อง    อื่นๆ

.....

.....




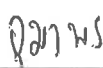
รายชื่อเข้าประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชำฆ้อ

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิวัติ วงศ์พึ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฆ้อ	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวพิมพ์า สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล ตำบลชำฆ้อ	กรรมการ		
๓	นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นางสาวชวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ		
๕	นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชำฉ้อ

ผู้เข้าประชุม

๑. นายนิวัติ วงศ์พิง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพิมพ์ สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
	รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ	
๓. นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นางสาวอุมาพร เกரியไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

- ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

- เมื่อคณะกรรมการครบองค์ประชุมแล้ว กระผม นายนิวัติ วงศ์พิง ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ขอกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑**

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

**เรื่อง** ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยเทศบาลตำบลชำฉ้อ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลชำฉ้อ ที่ ๕๕๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

๑. นายนิวัติ วงศ์พิง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพิมพ์ สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
	รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ	
๓. นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นางสาวอุมาพร เกரியไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

/ มีหน้าที่ ...

มีหน้าที่ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงิน งบประมาณเทศบาล

### มติที่ประชุม

รับทราบทุกท่าน

### ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
-ไม่มี-

### ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง - พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ตามที่ส่วนราชการต่างๆ แจ้งความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างและยุบตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเสนอในที่ประชุมเพื่อพิจารณาดำเนินการตามส่วนราชการต่างๆ โดยให้แต่ละส่วนราชการเสนอมาตามลำดับ เชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ

นางสาวอุมาพร เกரியงไกร  
เลขานุการ

เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ ด้วยเทศบาลตำบลชำหล่อ มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างใหม่ และยุบตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในการนี้ฝ่ายเลขานุการขอ นำเรียนในที่ประชุมทราบ ดังนี้ เทศบาลตำบลชำหล่อ มีพนักงานเทศบาล ๑๒ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๗ คน และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๔ ของเงินงบประมาณเทศบาล จึงนำ เรียนให้คณะกรรมการมาประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงแผนในครั้งนี้คะ ต่อไปเชิญท่านประธานดำเนินการประชุมต่อไปคะ

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปเชิญแต่ละส่วนราชการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการตามลำดับต่อไปคะ เชิญสำนักปลัดเทศบาลครับ

นางสาวพิมพ์ผกา สายแปลง กรรมการ	เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการซื้อรถบรรทุกน้ำ และรถยนต์จำนวน ๒ คัน เพื่อใช้ในงานสำนักปลัดเทศบาลและงานเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและยังขาดพนักงานจ้าง จึงมีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา และคนงาน ๒ อัตรา จึงนำเรียนให้ที่ประชุมพิจารณา
นายนิติ วงศ์พิง ประธานคณะกรรมการฯ	ต่อไปเชิญ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เชิญครับ
นางสาวชาวินี นิสัยมัน กรรมการ	เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่อย่างใดคะ
นายนิติ วงศ์พิง ประธานคณะกรรมการฯ	ต่อไปเชิญ กองคลังได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองคลัง เชิญครับ
นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี กรรมการ	เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับกองคลัง ไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่อย่างใดคะ
นายนิติ วงศ์พิง ประธานคณะกรรมการฯ	ต่อไปเชิญ กองช่างได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของกองช่าง เชิญครับ
นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี กรรมการ	เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับกองช่างโครงการทุกโครงการจะต้องมีการออกแบบและคำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประกอบกับ การควบคุมตรวจสอบการดำเนินการก่อสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางด้านวิศวกรรมโยธาในการดำเนินการดังกล่าว จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๑ อัตรา และพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๑ อัตรา และขอยุบตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา จึงนำเรียนให้ที่ประชุมพิจารณา
นายนิติ วงศ์พิง ประธานคณะกรรมการฯ	ต่อไปเชิญ กองการศึกษาได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองการศึกษา เชิญครับ
นางสาวพิมพ์ผกา สายแปลง กรรมการ	เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับกองการศึกษาไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง แต่อย่างใดคะ

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปเชิญ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรา  
กำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
เชิญครับ

นางสาวพิมพ์ สบายแปลง  
กรรมการ

เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุม  
ทุกท่านคะ สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปริมาณงานตาม  
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ปรากฏว่าอัตรากำลังที่มี  
อยู่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานด้านควบคุมโรคติดต่อ  
เนื่องจากมีภารกิจถ่ายโอนด้านการควบคุมโรคติดต่อในหลายๆ ภารกิจที่ต้องทำงาน  
ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เช่น ภารกิจด้านการควบคุมโรค  
ใช้เลือดออก เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  
๑ อัตรา และขอยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน  
สาธารณสุข ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างมานาน และเพื่อเป็นการปรับลด  
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเนื่องจากในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงนำเรียนให้ที่ประชุมพิจารณาคะ

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปเชิญ กองสวัสดิการสังคมได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของ  
พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองสวัสดิการสังคมเชิญครับ

นางสาวชาวิณี นิสัยมัน  
กรรมการ

เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุม  
ทุกท่านคะ สำหรับกองสวัสดิการสังคม ไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่ง  
พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่อย่างใดคะ

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

ในการนี้แต่ละส่วนราชการที่ได้เสนอมาแจ้งเหตุผลและความจำเป็น ภารกิจ  
งาน ปริมาณงานในส่วนราชการ ต่อไปจะได้ดำเนินการสรุปและขอมติที่ประชุมเพื่อ  
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และลดอัตราพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างแต่ละส่วน  
ราชการเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ

นางสาวอุมาพร เกรียงไกร  
เลขานุการ

เรียนคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุม  
ทุกท่านคะ ตามที่แต่ละส่วนราชการ แจ้งความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงาน  
จ้างใหม่ และขอยุบตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในการนี้ฝ่ายเลขานุการ  
ขอดำเนินการสรุปผลการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และลดอัตรากำลัง ของแต่ละส่วน  
ราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ได้เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับ  
เครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ๑ อัตรา พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๑ อัตรา และ  
คนงาน ๒ อัตรา

๒. กองช่าง ได้เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๑ อัตรา พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) ๑ อัตรา และยุบตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา และยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา

นายนิวัติ วงศ์พิง  
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปขอมติที่ประชุมตามตามฝ่ายเลขานุการขอดำเนินการสรุปผลการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และลดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการครับ

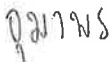
มติที่ประชุม


ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นควรให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งตามที่ฝ่ายเลขานุการได้สรุปมาข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ  
-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จตุรายนงานการประชุม  
(นางสาวอุมาพร เกรียงไกร)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายนิวัติ วงศ์พิง)  
นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ  
ประธานคณะกรรมการ