แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ
เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
โทร. ๐ ๗๕๒๗ ๘๐๑๓

วิเคราะห์ปริมาณงาน

เพื่อกำหนดตำแหน่ง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
โทร. ๐ ๗๕๒๗ ๘๐๑๓

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ การวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดการณ์ความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร โดยมีวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้อย่างไร ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังจึงเป็นกลวิธีเพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม บุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ แผนการพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

จึงเห็นได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังจึงไม่ได้เป็นเพียงการกำหนดปริมาณของคนเท่านั้น แต่เป็นการมองไปข้างหน้า จึงต้องวิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่ ทิศทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงคุณภาพของคน การพัฒนาคนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน หรือการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องด้วย

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สามารถมีคนที่มีทักษะความสามารถ และจำนวนที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่เทศบาล ๖

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๙

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ ๑๒

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๑๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓๘

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ๔๐
ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๓)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลว่าจะต้องมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัดตรัง) ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.จังหวัดตรัง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร สามารถวางแผนอัตรากำลังใน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลนาเมืองเพชร เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน

การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละ

องค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นดังนี้

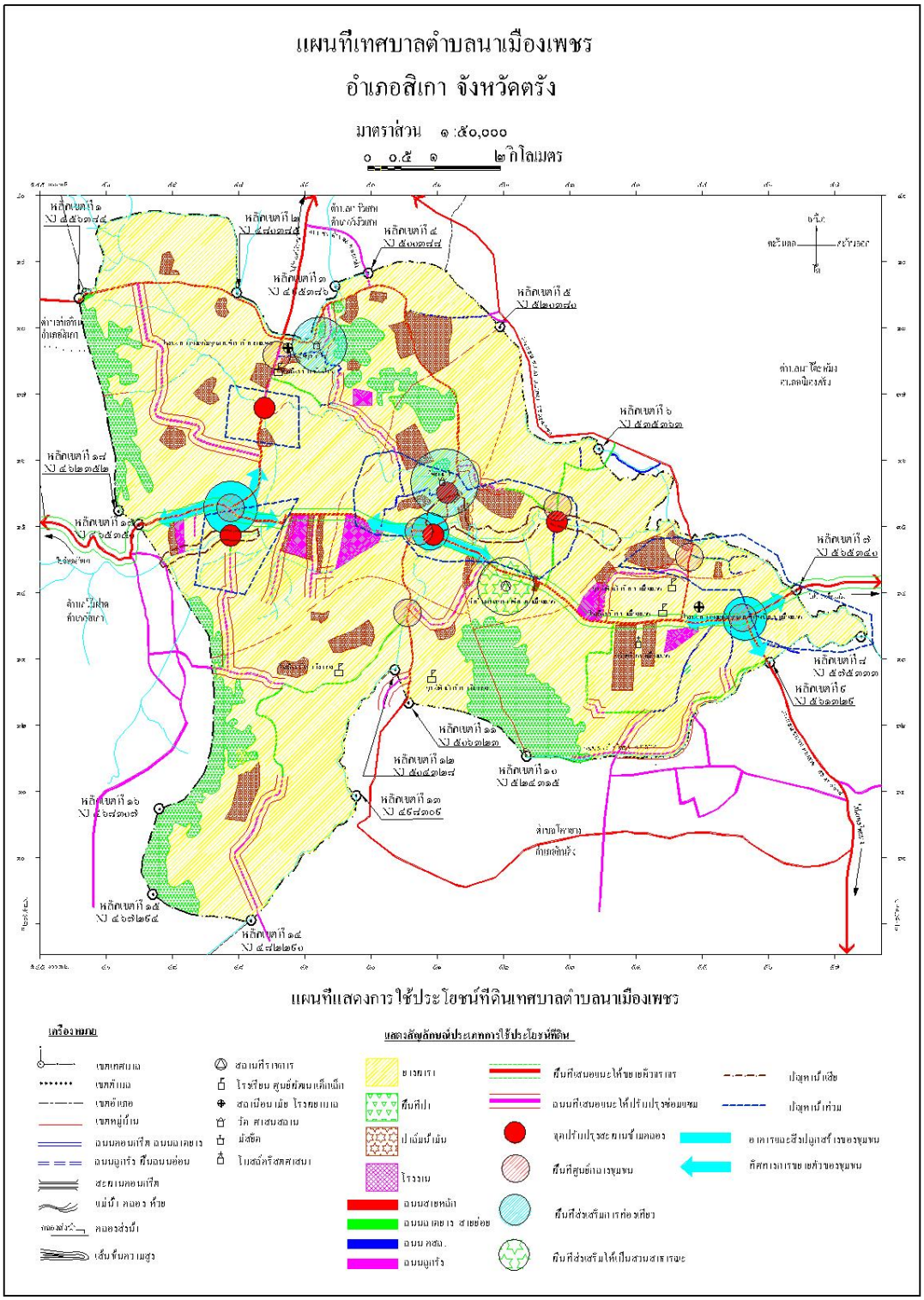
๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งและพื้นที่

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสิเกา ไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๑๐๒.๑๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖๓,๘๓๘ ไร่

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลเขาวิเศษ	อำเภอวังวิเศษ	จังหวัดตรัง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลโคกยาง	อำเภอกันตัง	จังหวัดตรัง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลนาโต๊ะหมิง	อำเภอเมือง	จังหวัดตรัง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลบ่อหินและตำบลไม้ฝาด		อำเภอสิเกา	จังหวัดตรัง

ภาพถ่ายสำนักงานเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร



แผนที่ตำบลนาเมืองเพชร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปสภาพทางกายภาพเป็นที่ราบและที่ราบสูง และมีบางส่วนมีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขา มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญไหลผ่านหลายสาย เช่น คลองอ่างทอง คลองสว่าง

ภาพถ่ายคลองอ่างทอง

จำนวนพื้นที่ตำบลนาเมืองเพชรมีพื้นที่ประมาณ ๑๐๒.๑๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖๓,๘๓๘ ไร่ ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน
๑	บ้านห้วยไทร
๒	บ้านเขาแก้ว
๓	บ้านห้วยน้ำดำ
๔	บ้านนาเมืองเพชร
๕	บ้านไทรห้อย
๖	บ้านกลิ้งกลอง
๗	บ้านเขาเพดาน

๑.๓ การปกครองและประชากร

การปกครองแบ่งเป็น ๗ หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น ๕,๑๗๘ คน ชาย ๒,๖๔๕ คน หญิง ๒,๕๓๓ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๑๒๓ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๕๗)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒)มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๓) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)

(๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตร ๕๐ (๗)

(๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสมาตรา ๑๖ (๓)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษา แหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่

(๓) การบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล

(๔) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ

(๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลฯ เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยการ ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง

๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน

๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยที่เพียงพอ

๖. มีแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี ศาสนาที่สำคัญ ได้แก่ วัดเขาแก้ว วัดคูหาวิไล(วัดเขาเพดาน)

๗. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นจุดท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น มีคลองสว่างและคลองอ่างทองที่เปรียบเสมือนเป็นเส้นเลือดหล่อเลี้ยงพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน

๒. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อย และไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นประจำ

๓. สมาชิกสภาเทศบาลยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลอย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน

๔. บางส่วนราชการในเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรมีบุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน

๕. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และ ในภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่

๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.ตรัง , จังหวัดตรัง

๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรัง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๔. อุปสรรค (Threasts)

๑. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๒. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง

๓. ปัญหาฝนไม่ตกถูกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร

๔. ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๕. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้

๖. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ของเทศบาลยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น

๗. มีปัญหายาเสพติดระบาดในพื้นที่มาก

๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงานต่าง ๆ ในพื้นที่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและชุมชน

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประสานความ ร่วมมือกับทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง

๕. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ)

๗. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความ พึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. การพัฒนาการใช้บริการและการจัดการของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๔. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรอำเภอสิเกาจังหวัดตรัง ปัจจุบันเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา (ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ) ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน	๑๙	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๙	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรดังกล่าว เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาล

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จึงกำหนดให้ภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จำนวน ๑ สำนัก ๓ กอง ประกอบด้วย

๑) <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

๑.๑) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

(๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๑.๒) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๑.๓) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) เทศพาณิชย์

๑.๔) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ มีภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๑.๕) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่น ๆ

(๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๑.๖) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑.๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒) <u>กองคลัง</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ มีภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๓) <u>กองช่าง</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๓) การสาธารณูปการ

(๔) การควบคุมอาคาร

(๕) การผังเมือง

๓.๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓.๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การปรับปรังแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๓.๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๒) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๓.๕) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓.๖) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ มีภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕) <u>กองการศึกษา</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

๕.๑) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การส่งเสริมการกีฬา

(๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๒) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๓) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล กลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ต้น) **๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง **๒. <u>กองคลัง</u>** - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. <u>กองช่าง</u>** - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร **๔. <u>กองการศึกษา</u>** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล กลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ต้น) **๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี * - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน **- งานการเจ้าหน้าที่** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง - งานสิ่งแวดล้อม **๒. <u>กองคลัง</u>** - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. <u>กองช่าง</u>** - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร **๔. <u>กองการศึกษา</u>** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมารงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน

๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน	
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง	

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

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง	
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที	

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม(+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)						-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**+๑**	**-**	**-**	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ดังนี้

๑. ให้มีการพัฒนาผู้ได้ รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๔. ให้มีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้พัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๕.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๕.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น ความรู้ที่ต้องใช้ในตำแหน่ง ธุรการ นิติกร

๕.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๕.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. การพัฒนา ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตามความเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา ฯลฯ

สำหรับการฝึกอบรม อาจทำได้โดยการอบรมที่เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรจัดเอง หรือเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

๕. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“สังคมเข้มแข็ง เน้นพัฒนา ก้าวหน้าเทคโนโลยี สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดตรัง

“ตรังเมืองแห่งความสุข”

พันธกิจ (Mission) ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๓. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการกีฬา
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ร่วมถึงการสังคมสงเคราะห์อื่น
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

แนวทางที่ ๑ ดำเนินการจัดระบบการคมนาคมขนส่งให้ทั่วถึง
แนวทางที่ ๒ ดำเนินการจัดการด้านการพัฒนาแหล่งน้ำให้ทั่วถึง
แนวทางที่ ๓ ดำเนินการด้านระบบไฟฟ้าสาธารณูปโภคอื่นให้ทั่วถึง
แนวทางที่ ๔ ดำเนินการจัดการควบคุมอาคารและผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและการกีฬา

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษาทุกระดับ

แนวทางที่ ๒ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่ตลอดไป

แนวทางที่ ๓ พัฒนากีฬาและส่งเสริมการเล่นกีฬาทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสู่การเป็นชุมชนที่น่าอยู่

แนวทางที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและแหล่งเงินทุนแก่ประชาชน

แนวทางที่ ๓ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

แนวทางที่ ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๑ สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของสถานพยาบาล

แนวทางที่ ๒ การจัดระเบียบชุมชนและการสาธารณสุขให้ถูกสุขลักษณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กร บุคลากรให้มีศักยภาพ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แนวทางที่ ๒ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๖. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการ
ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและตำบล ยังไม่ได้มาตรฐานการสัญจรไม่สะดวก
เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และบางส่วนยังเป็นถนนดิน

(๒) บริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ไม่เพียงพอ
กับความต้องการ และไม่คลอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ผลผลิตราคาต่ำ
(๒) ปัญหาขาดแหล่งเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
(๓) ปัญหาหารรวมกลุ่มของอาชีพต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง
(๔) ขาดแคลดแรงงานการเกษตรในพื้นที่

๔.๑.๓ ด้านสังคม

(๑) ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๒) ปัญหาขาดสวัสดิการทางสังคม และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินไม่เพียงพอ
(๓) สนามกีฬาขาดมาตรฐาน สวนสาธารณะ สวนสุขภาพ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีเพียงพอ
(๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ปัญหาขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนตามสิทธิหน้าที่ต่อการพัฒนา ท้องถิ่น และแก้ไขปัญหาสังคมโดยส่วนร่วม
(๒) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรท้องถิ่นระดับรากหญ้าอย่างจริงจังต่อเนื่อง
(๓) สัดส่วนการจัดสรรรายได้จากภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของท้องถิ่นไม่สอดคล้องเหมาะสม

๔.๑.๕ <u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

(๑) ปัญหาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ตามทางสาธารณะยังไม่เพียงพอ

(๒) ไม่มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลที่เหมาะสมได้มาตรฐาน

(๓) ยังขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ดิน อากาศ (การเผาหญ้าหลังเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร)

(๔) เกษตรกรมีค่านิยมใช้สารเคมี ปุ๋ยวิทยาศาสตร์ ในการเกษตร)

<u>๔.๒ ความต้องการของประชาชน</u>

๔.๒.๑ <u>ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

(๑) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง

(๒) ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ตอลดปี

(๓) มีบริหารระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทั้งตำบล

๔.๒.๒ <u>ความต้องการด้านเศรษฐกิจ</u>

(๑) ออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินให้ราษฎรได้ครอบคลุมทำกินอย่างถูกต้อง

(๒) ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน

(๓) ส่งเสริมด้านการตลาดให้กับผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล

๔.๒.๓ <u>ความต้องการด้านสังคม</u>

(๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนตามแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องจักร ที่ใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพและ เพียงพอ

(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ให้ลดน้อยลง

(๔) จัดหาสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๔.๒.๔ <u>ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร</u>

(๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่องการเมือง การปกครอง

(๒) จัดให้ราษฎรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลให้มากขึ้น

(๓) ดำเนินการเทศบาลเคลื่อนที่ให้เป็นประจำ และต่อเนื่อง

๔.๒.๕ <u>ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

(๑) ปรับปรุง จัดทำเขตป่าสงวนแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

(๒) ปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ริมถนนเกาะกลางถนนทุกหมู่บ้านในตำบล

(๓) จัดทำโครงการปุ๋ย หมักจากเศษวัสดุทางการเกษตรและรีไซเคิลขยะทุกรูปแบบ

๔.๒.๖ <u>ความต้องการด้านอื่น ๆ</u>

(๑) ให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย และมีสถานกีฬา เพื่อประชาชนจะได้ห่างไกล ยาเสพติด

(๒) ให้มีศาลาพักผ่อนหรือเป็นที่ชุมนุมพบประชาคมกันหมู่บ้าน

(๓) ให้มีถังดับเพลิงประจำชุมชน โรงเรียน และที่ทำการหน่วยงานราชการต่าง ๆ

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีแหล่งท่องเที่ยวเกิดขึ้นในพื้นที่

๗. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราช บัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒)มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๓) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๙) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑๐) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑๑) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)

(๑๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตร ๕๐ (๗)

(๑๔) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัด ขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)

(๑๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๑๖)การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสมาตรา ๑๖ (๓)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๕) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๖) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่

(๗) การบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล

(๘) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๒) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ

(๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลฯ เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยการ ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง

๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน

๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยที่เพียงพอ

๖. มีแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี ศาสนาที่สำคัญ ได้แก่ วัดเขาแก้ว วัดคูหาวิไล(วัดเขาเพดาน)

๗. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นจุดท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น มีคลองสว่างและคลองอ่างทองที่เปรียบเสมือนเป็นเส้นเลือดหล่อเลี้ยงพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน

๒. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อยและไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นประจำ

๓. สมาชิกสภาเทศบาลยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลอย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน

๔. บางส่วนราชการในเทศบาลตำบลนาเมืองเพชรมีบุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน

๕. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และ ในภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่

๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.ตรัง , จังหวัดตรัง

๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรัง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๔. อุปสรรค (Threasts)

๑. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๒. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง

๓. ปัญหาฝนไม่ตกถูกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร

๔. ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๕. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้

๖. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ของเทศบาลยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น

๗. มีปัญหายาเสพติดระบาดในพื้นที่มาก

๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงานต่าง ๆ ในพื้นที่

๘. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชรวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและชุมชน

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประสานความ ร่วมมือกับทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง

๕. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ)

๗. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. การพัฒนาการใช้บริการและการจัดการของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๔. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

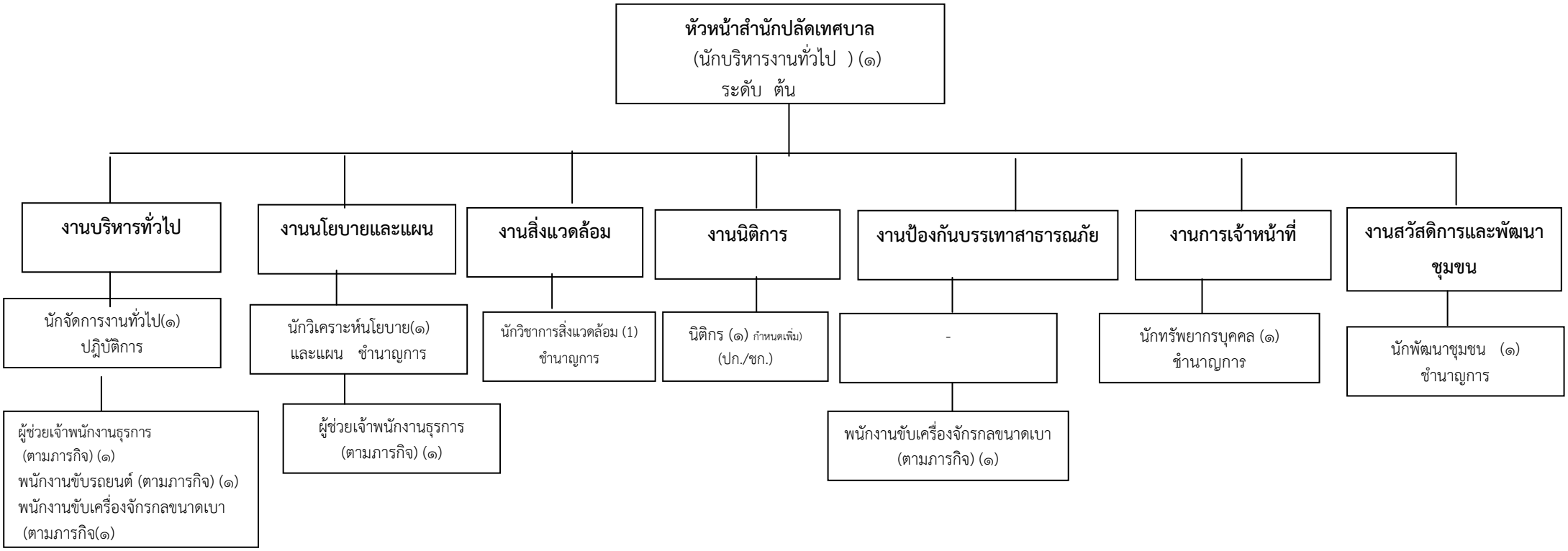
ภาคผนวก

บทเฉพาะกาล

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล เข้าประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่งตามบัญชีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบแท่งพนักงานจ้างตามภารกิจก่อนลงนามทำสัญญาจ้างให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับชื่อตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระบบจำแนกตำแหน่งในคราวเดียวกัน

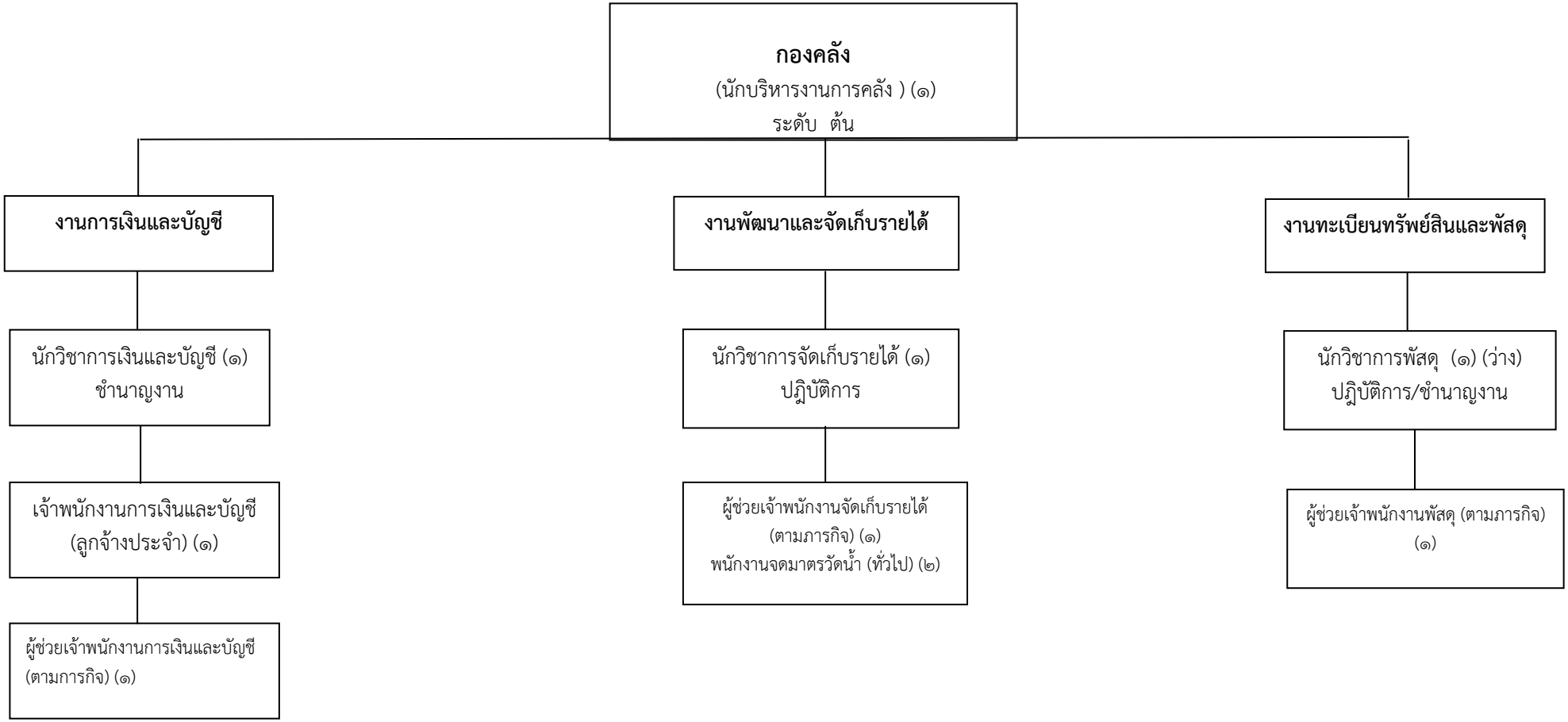
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	เป็น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เป็น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	เป็น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	เป็น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	เป็น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา	เป็น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	เป็น	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
ผู้ช่วยช่างโยธา	เป็น	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	เป็น	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



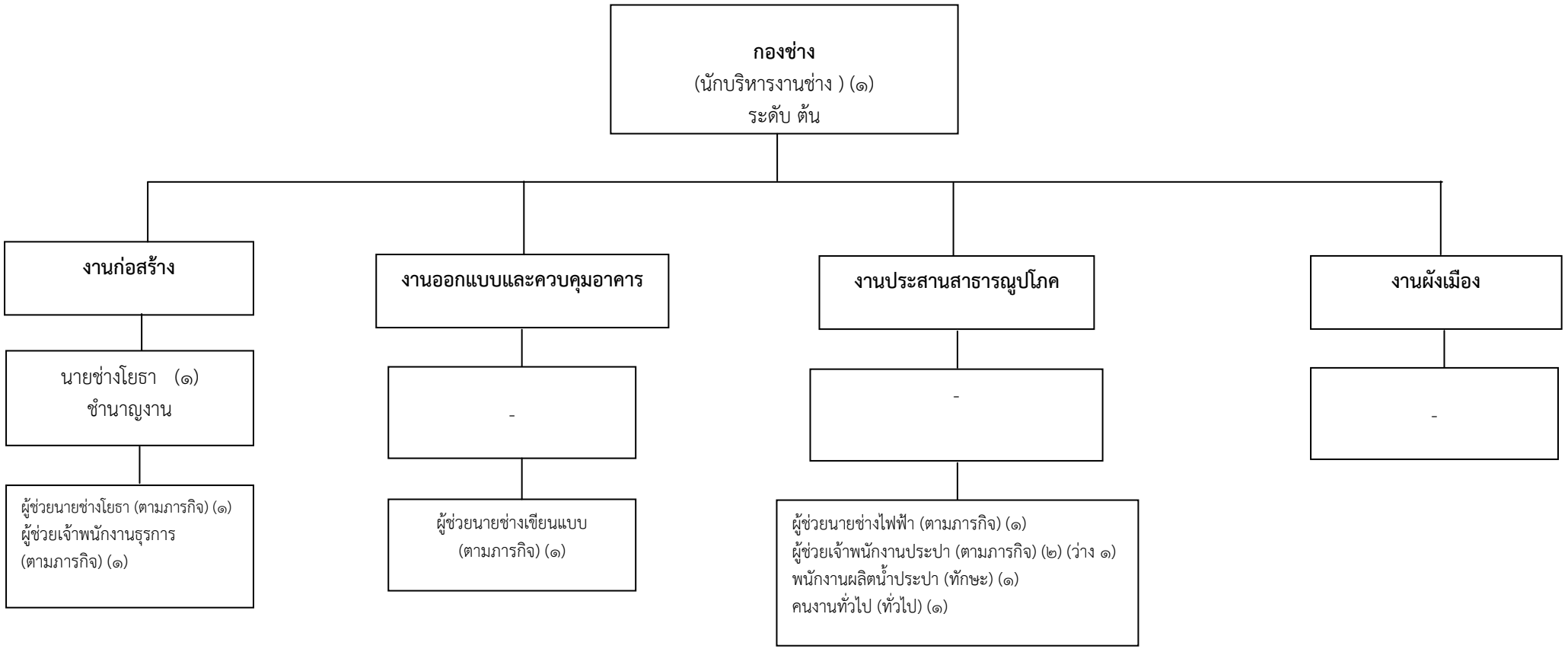
ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๔	๑	-	-	-	-	๓	๑

โครงสร้างของกองคลัง



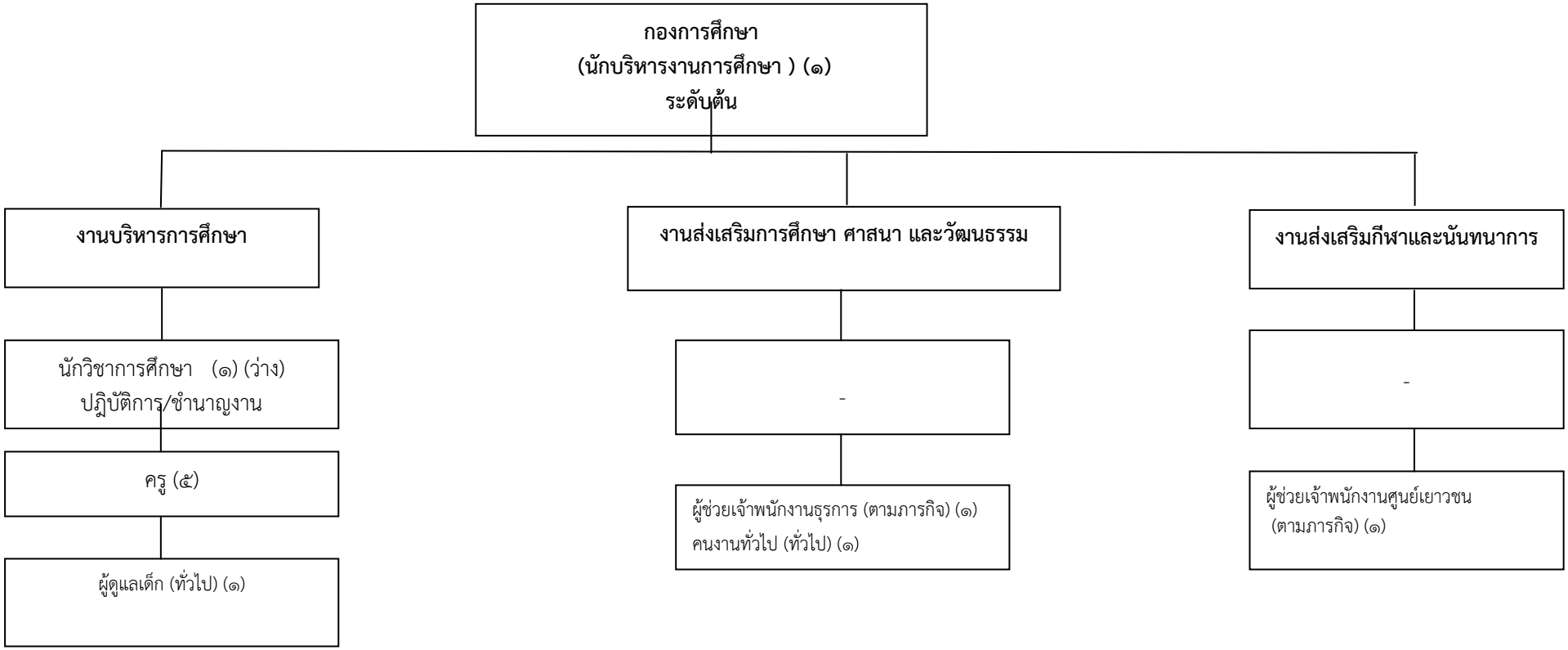
ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๓	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๑

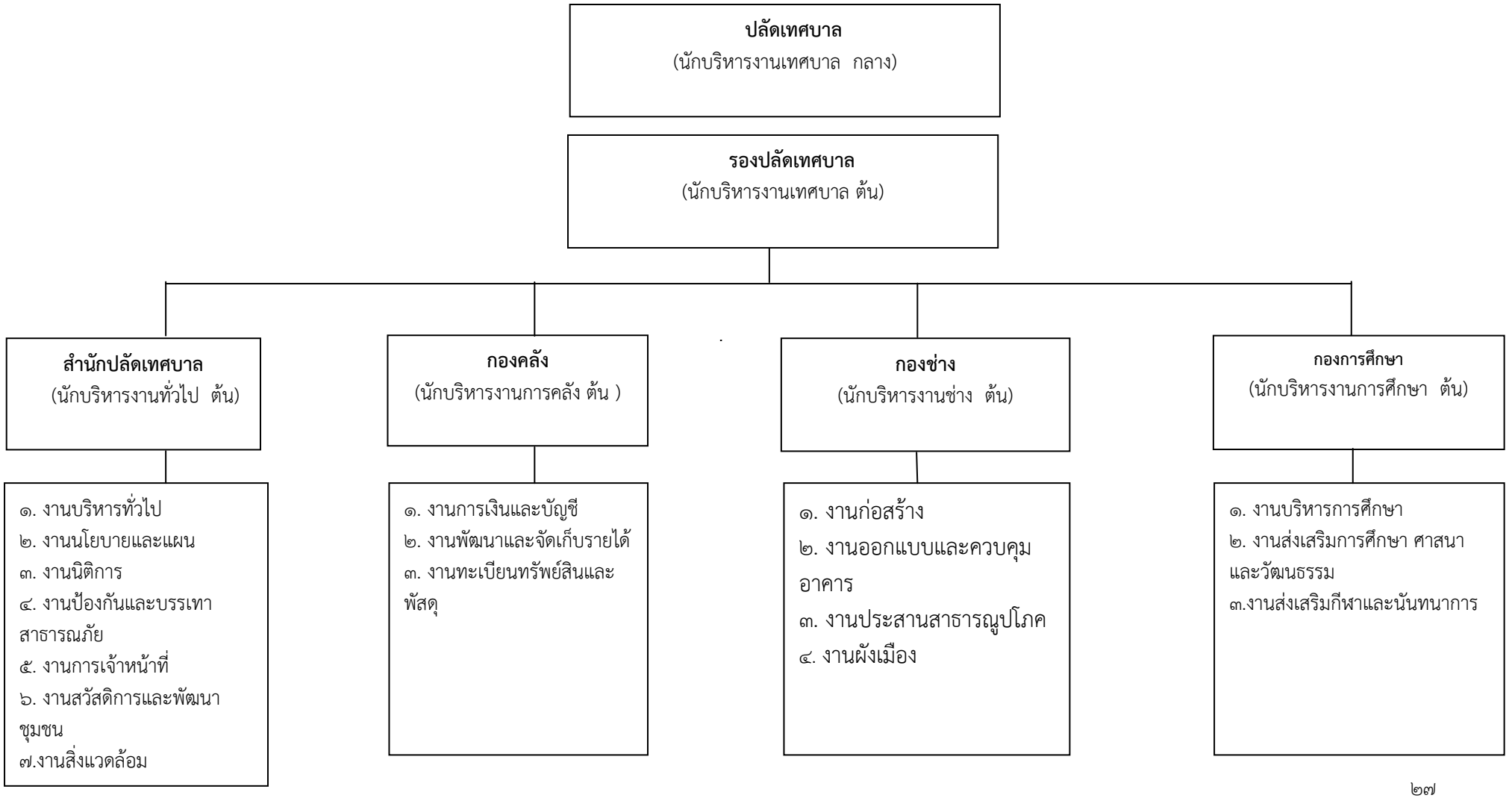
โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าครองชีพ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ล	
							๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	๑	(๓๔,๔๓๐×๑๒)	(๗,๐๐๐×๑๒)	(๗,๐๐๐×๑๒)	๕๘๑,๑๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ ต้น)	๑	(๒๙,๑๑๐×๑๒)	(๓,๕๐๐×๑๒)		๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าครองชีพ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ล	
							๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	(๒๗๔๘๐×๑๒)	(๓๕๐๐×๑๒)		๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	๑	(๓๑๘๘๐×๑๒)			๓๘๒,๕๖๐	๙,๓๖๐	๒,๗๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	(๒๔,๔๙๐×๑๒)			๒๙๓,๘๘๐	๙,๓๖๐	๒,๗๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	(๒๔,๙๗๐×๑๒)			๒๙๙,๖๔๐	๘,๕๒๐	๒,๘๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	(๒๒,๑๗๐×๑๒)			๒๘๑,๐๔๐	๗,๒๐๐	๑,๙๘๐
๖	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	(๒๐,๔๔๐×๑๒)			๒๔๕,๒๘๐	๘,๕๘๐	๑,๙๒๐
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	(๙๗๔๐+๔๙๔๘๐)/๒X๑๒			๓๕๕,๓๒๐	๘,๕๘๐	๗,๒๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๖๓๐		๖๕๕	๑๕๙,๔๒๐	๖,๓๓๖	๖,๖๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๐๖๐		๒,๐๐๐	๑๕๙,๔๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑๑,๙๒๐		๑,๓๖๕	๑๕๙,๔๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐		๒,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าครองชีพ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละ	
							๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น	๑	(๒๑,๒๔๐×๑๒)	(๓๕๐๐×๑๒)		๒๙๖,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	(๒๒,๖๒๐×๑๒)			๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	(๒๐๔๔๐×๑๒)			๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	(๙๗๔๐+๔๙๔๘๐)/๒X๑๒			๓๕๕,๓๒๐	๘,๕๘๐	๗,๒๖๐
	ลูกจ้างประจำ							
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี **พนักงานจ้างตามภารกิจ**	๑	๑๗,๘๘๐			๑๗,๘๘๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑๐,๙๖๐		๒,๐๐๐	๑๕๐,๙๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๗๒
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๕๓๐		๗๕๕	๑๕๙,๔๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๔๕๐		๑,๘๓๕	๑๕๙,๔๒๐	๕,๔๙๖	๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าครองชีพ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ล	
							๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	๑	(๒๘,๐๓๐x๑๒)	(๓๕๐๐ × ๑๒)		๓๗๘,๓๖๐	๑๑,๑๖๐	๒,๙๔๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	(๑๘,๔๔๐x๑๒)			๒๒๖,๙๒๐	๗,๐๘๐	๑,๘๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๓๙๐		๘๙๕	๑๕๙,๔๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๘๒๐		๔๖๕	๑๕๙,๔๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๑๙๐		๒,๐๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑๐,๑๓๐		๒,๐๐๐	๑๔๕,๕๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ทักษะ)	๑	๑๑,๙๘๐		๑,๓๐๕	๑๕๙,๔๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๔๐๐		๒๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๑๒	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐		๑๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	๐

๔) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าครองชีพ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ล	
							๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	(๒๖,๙๘๐x๑๒)	(๓๕๐๐ × ๑๒)		๔๐๗๗๖๐	๑๐,๗๔๐	๓,๐๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	(๙๗๔๐+๔๙๔๘๐)/๒X๑๒			๓๕๕,๓๒๐	๘,๕๘๐	๗,๒๖๐
๓	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๕	๐			๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน(คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๐๖๐		๒,๐๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๔,๖๘๐	๕,๔๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐		๒,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐		๑๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐		๑๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑,๒๕๖๒,๒๕๖๓ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา คือ นิติกร

ยุบเลิก ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๑	๓๖,๘๘๖,๕๐๐ บาท
ปี ๒๕๖๒	๓๘,๗๓๐,๘๒๕ บาท
ปี ๒๕๖๓	๔๐,๖๖๗,๓๖๖ บาท

ะปี
๒๕๖๓
๑๖,๔๔๐
๑๓,๓๒๐

ะปี
๒๕๖๓
๑๓,๓๒๐
๑๑,๑๖๐
๑๑,๑๖๐
๑๑,๒๘๐
๘,๗๖๐
๗,๖๘๐
๘,๔๐๐
๖,๙๖๐
๖,๑๒๐
๖,๔๘๐
๔,๙๒๐
๐

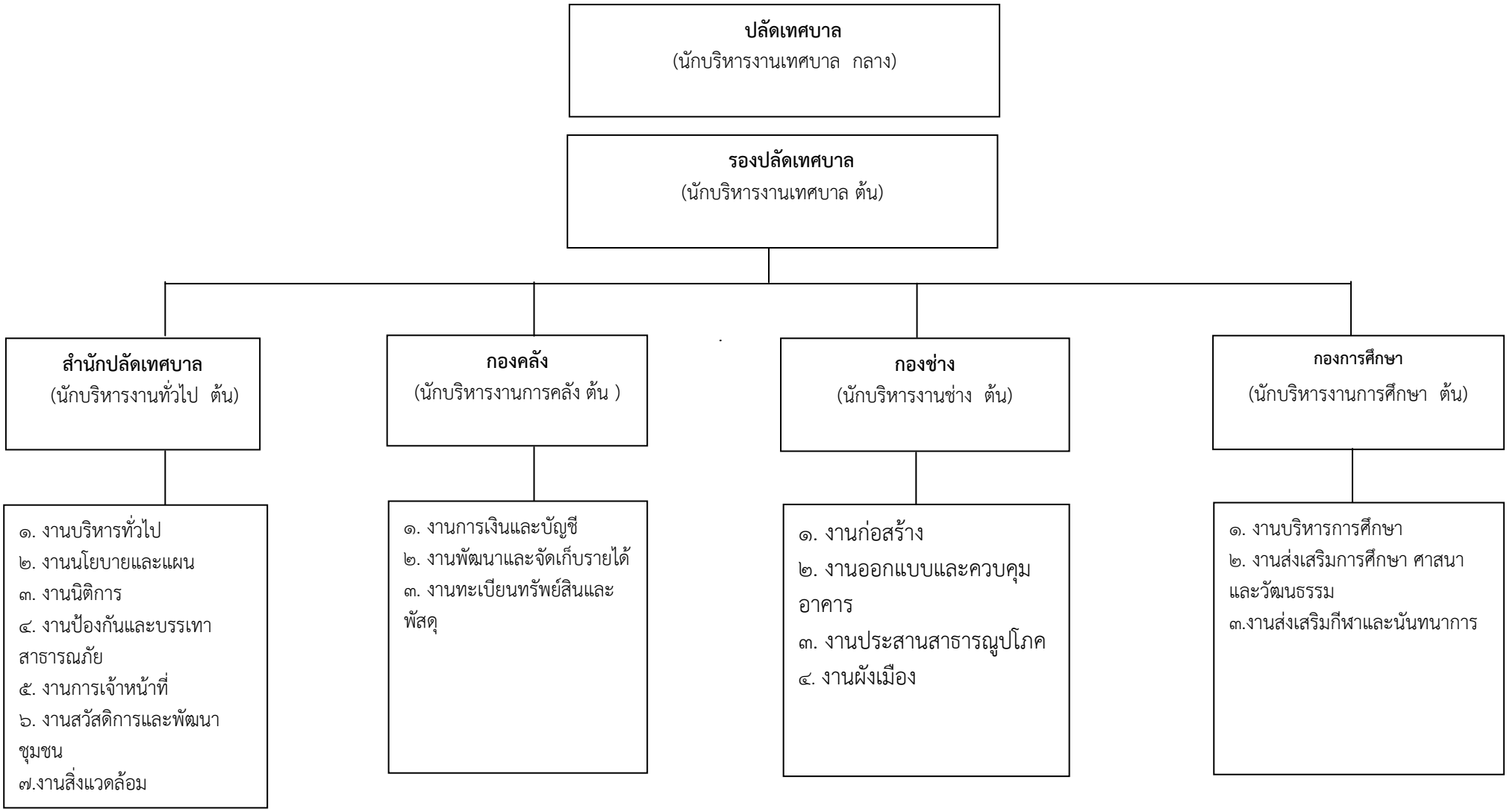
ะปี
๒๕๖๓
๑๑,๑๖๐
๑๑,๗๖๐
๘,๖๔๐
๘,๔๐๐
๗,๔๔๐
๕,๗๖๐
๖,๖๐๐
๖,๐๐๐
๐

ะปี
๒๕๖๓
๑๒,๒๔๐
๗,๓๒๐
๖,๔๘๐
๖,๗๒๐
๕,๘๘๐
๕,๒๘๐
๖,๒๔๐
๔,๙๒๐
๐

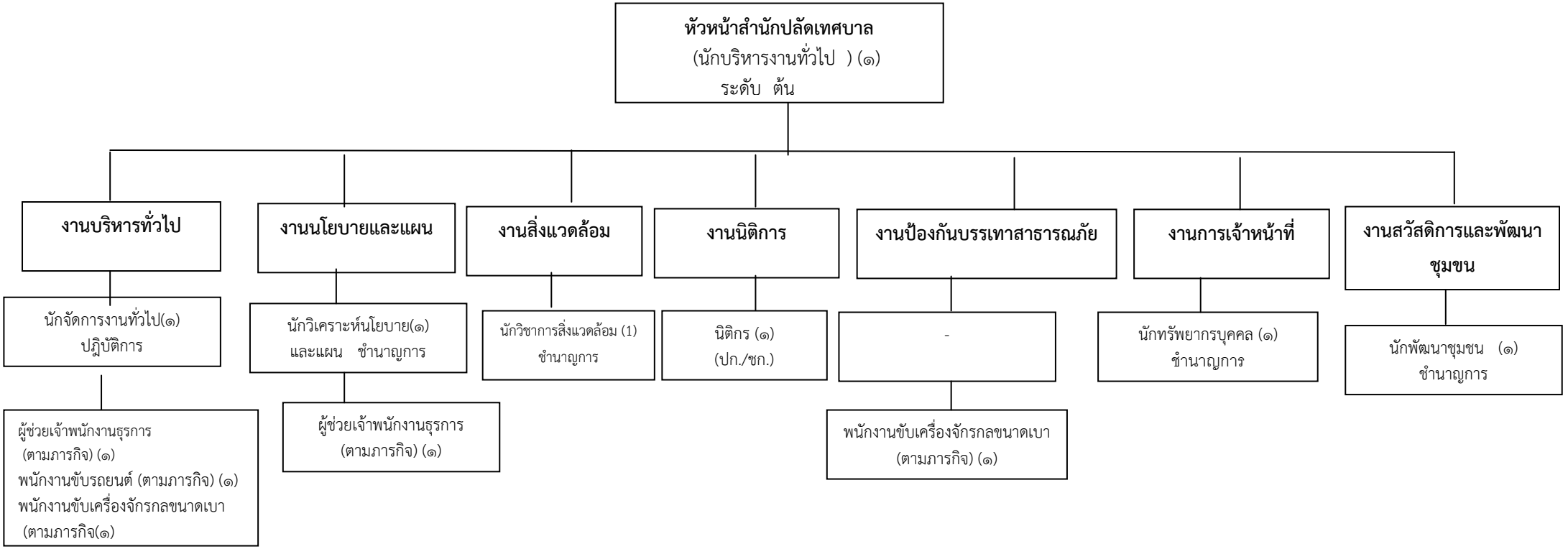
ป

ะปี
๒๕๖๓
๑๑,๘๘๐
๘,๔๐๐
๐
๕,๕๒๐
๔,๙๒๐
๐
๐

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

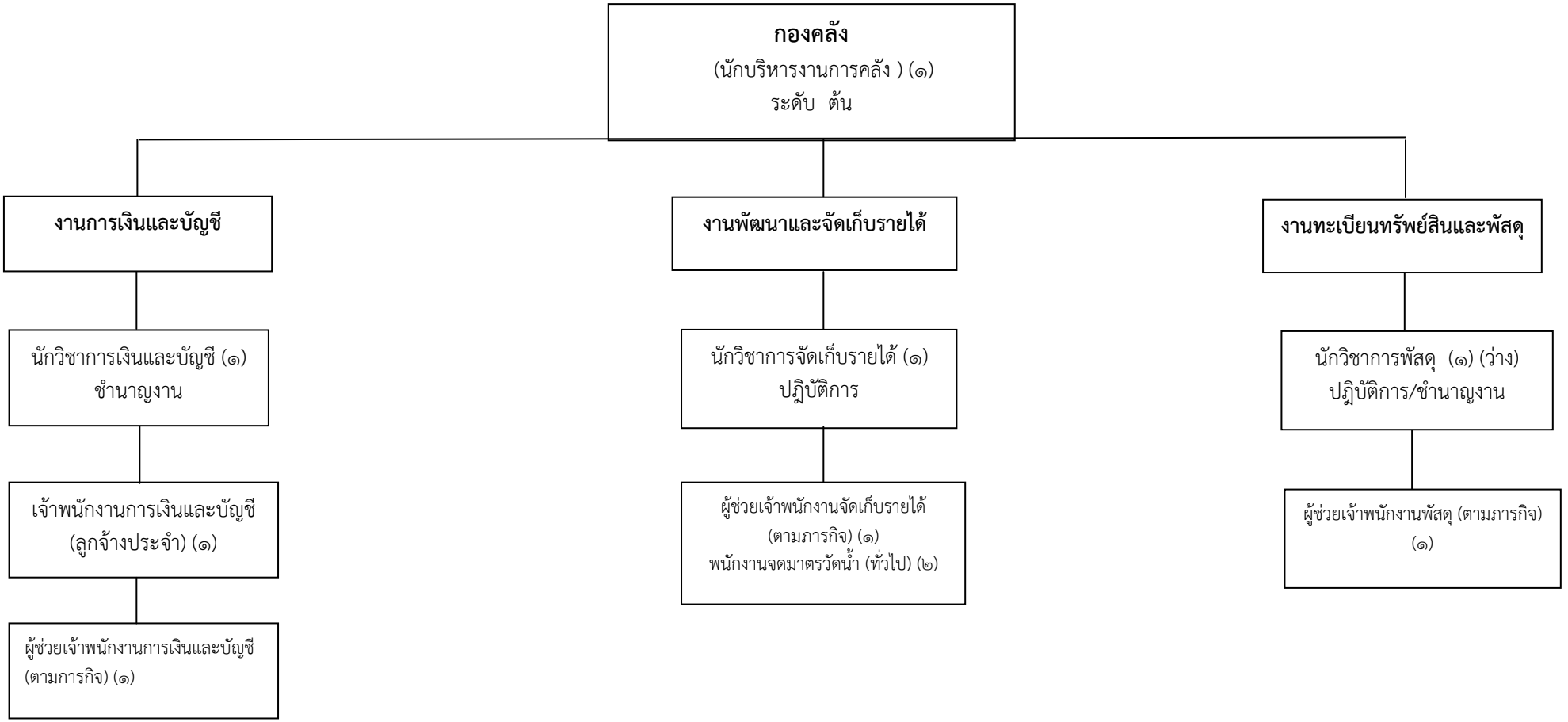


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



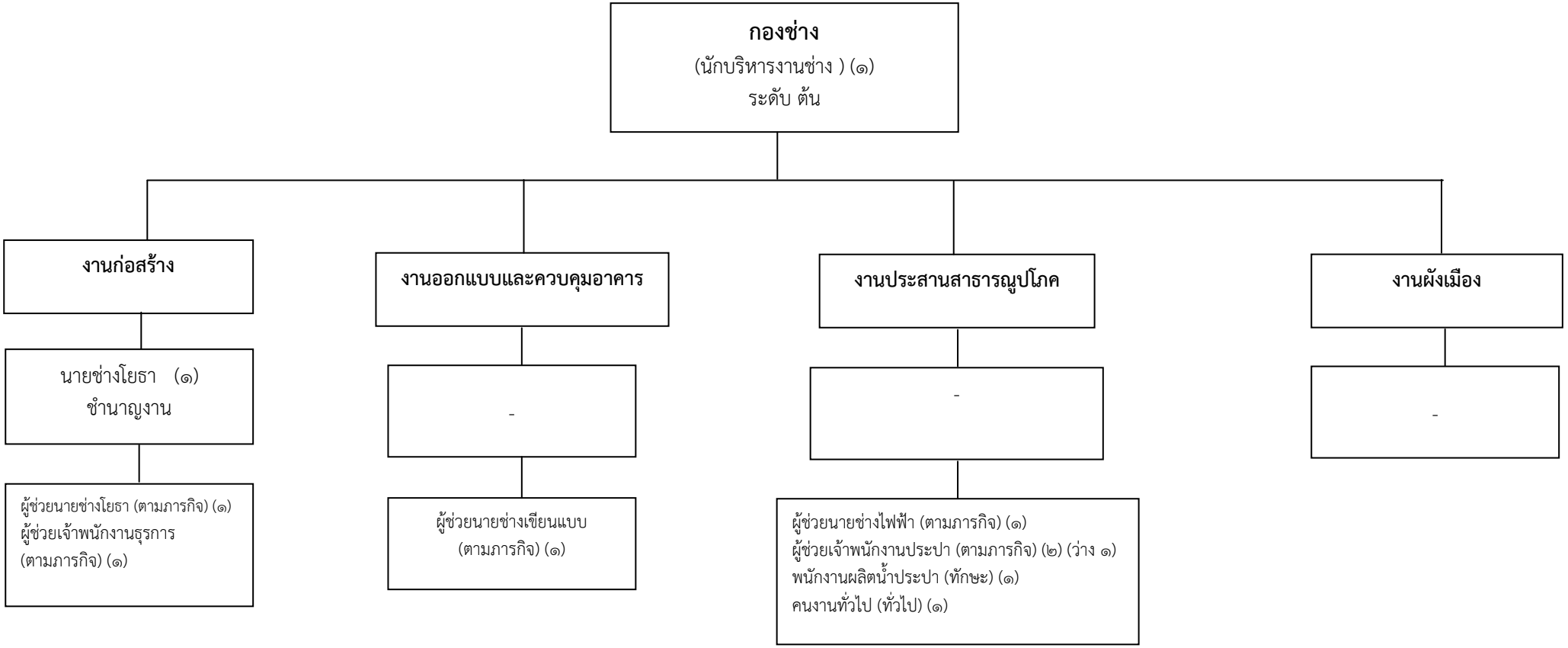
ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๔	๑	-	-	-	-	๓	๑

โครงสร้างของกองคลัง



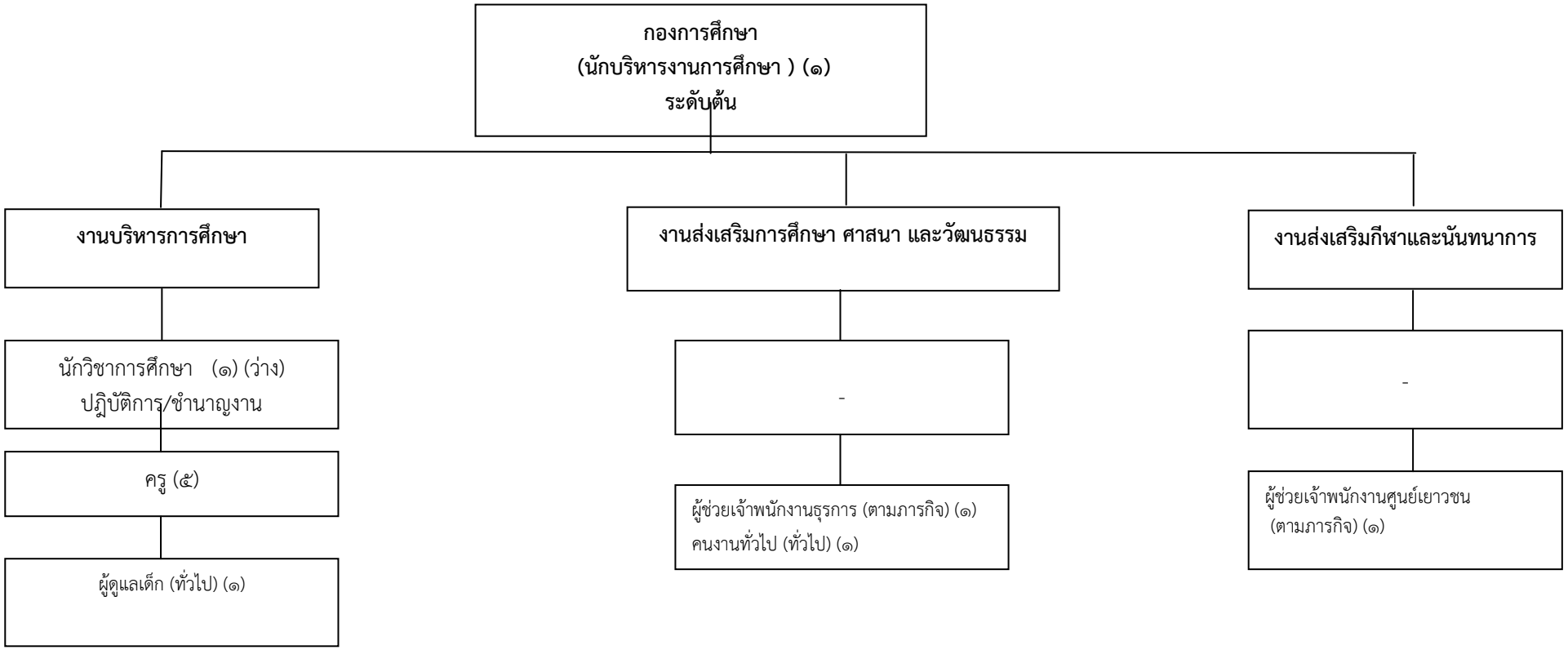
ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๓	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
๑	น.ส.จันทร์ทิพย์ วินช้วน	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๑,๑๖๐
๒	น.ส.ศศิมา โสะสะ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙๑๑๑x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
			สำนักปลัดเทศบาล			**สำนักปลัดเทศบาล**						
๓	นางสุชิรา ปานมาศ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๑๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔	นางศิวพร สุนทรีวงศ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๑-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๕	นายสิทธิชัย เพชรรักษ์	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวกนกพร สุวรรณเวลา	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๔๔,๘๐๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	
๗	น.ส.สุภาณี แก้วมณี	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐๔๔๐x๑๒)	-	-	
๘	น.ส.อังคณา ทองร่วง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๙	-	-	-	-	-	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ rw	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
๑๐	นางโสภิดา รัตนวิไลย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๔๐๐	-	๑,๐๒๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	นางสาวมนัสชนก ทองย้อย	ศศบ. (การท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๗๒๐	-	๒๐,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๒	นายสุธรรม ศรีสมวงศ์	ประถมศึกษาปีที่ ๗	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๐๘๐	-	๑๑,๓๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๓	นายปราโมทย์ ชูบุญส่ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๑๔	นายทศพร เครือเพ็ง	ปวช. (การก่อสร้าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
			กองคลัง			**กองคลัง**						
๑๕	น.ส.กานตรัตน์ มาเอียด	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๑๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑๒๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๙๖,๘๘๐
๑๖	นางโศรยา ชูกระชั้น	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	
๑๗	น.ส.จุฬารัตน์ ศิรินทร์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐๔๔๐x๑๒)	-	-	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
๑๘	ว่าง	-	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นางวิบูลย์ กลิ่นหอม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๒๐	นางสาวนฤมล พลอินทร์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒๖,๙๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๐๙๖๐
๒๑	นางสาวปิยะนัน เพชรสีช่วง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๓๖๐	-	๙,๐๖๐	๑๕๙๔๒๐
๒๒	นางดารุณี พลอินทร์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๗,๔๐๐	-	๒๒,๐๒๐	๑๕๙๔๒๐
๒๓	นางสาวมาลาทิพย์ โชติช่วง	ปริญญาตรี	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายเฉลิมพล ปกครอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
			<u>กองช่าง</u>			<u>กองช่าง</u>						
๒๕	นายอาทร สองรักษ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต)	๑๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๗๘,๓๖๐
๒๖	ว่าที่ ร.ต.เดชาธร เพ็ชรประสิทธิ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต)	๑๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒๖,๙๒๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
๒๗	นายคีรีรัตน์ สองรักษ์	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๘,๖๘๐	-	๑๕,๗๘๐	๑๖๔,๔๖๐
๒๘	นายวิชิต วีระชาติ	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๓,๘๔๐	-	๕,๕๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๙	นายสถาพร คงชู	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๔,๒๘๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๘,๒๘๐
๓๐	นางสาวสุพัตรา ชุมรอด	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๑,๕๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๕,๕๖๐
๓๑	นายสัมพันธ์ ปกครอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๓,๗๖๐	-	๑๕,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๓๒	ยุบเลิก	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-	-	-	-	- ยุบเลิก
๓๓	นายวิเชียร คงจันทร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๓๔	นายชะนะ ชะนะชู	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
			<u>กองการศึกษา</u>			<u>กองการศึกษา</u>						
๓๕	นางภิญญดา อัจจิมารังษี	ครุศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๖๕,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๗๖๐
๓๖	ว่าง	- -	๑๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓๗	นางสาวสายพิณ ดำเกาะ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๐๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๙๒-๒-๐๐๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	นางสาวรัตนาภรณ์ เพ็งสุขศรี	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๐๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๙๒-๒-๐๐๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๔,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาวสุนิษา สองรักษ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๑๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๙๒-๒-๐๑๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ ๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางสาวสุคนธา ศรีเรือง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๒๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๙๒-๒-๐๒๗๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๙๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวอารีย์ ดำมีศรี	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๙๒-๒-๐๒๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๙๒-๒-๐๒๗๔	ครู	ค.ศ.๑	๑๕๔,๐๘๐ (๑๗,๙๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นายอภินันท์ เงินสี	คบ. (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชนฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชนฯ	-	๑๓๘,๗๒๐	-	๒๐,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
			<u>กองการศึกษา</u>			<u>กองการศึกษา</u>						
๔๓	นางสาวธรินทร์ญา ส่งช่วย	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๗๖๐
๔๔	นางกัญญาณัฐ ชะนะชู	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	นางปทุมพร ชื่นจิตร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวจันทร์ทิพย์ วินช้วน)

ปลัดเทศบาลตำบลนาเมืองเพชร

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลนาเมืองเพชร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินเกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐
	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง															
๒	รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๗,๙๖๐	๔๓๑,๒๘๐
	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น															
	สำนักงานปลัด (๐๑)																
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐
	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น															
๔	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐
		ชำนาญการ															
๕	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐
		ปฏิบัติการ															
๖	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐
		ชำนาญการ															
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐
		ชำนาญการ															
๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	๒๗๔,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๒๘๖,๒๐๐	๒๙๘,๓๒๐	๓๑๐,๙๒๐
		ชำนาญการ															
๙	นิติกร	วิชาการ	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๖๒๐	๓๗๙,๖๒๐
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ															
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๓๖	๖,๖๐๐	๖๙๖๐	๑๖๕,๗๕๖	๑๗๒,๓๕๖	๑๗๙,๓๑๖
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๐๖๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๗,๐๖๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๔๒๐	๑๗๑,๖๖๐	๑๗๘,๑๔๐
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๑,๐๘๐
๑๔	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	รวมสำนักงานปลัด		**๑๓**	**๑๓**	**๓,๕๔๑,๒๖๐**	**๑๓**	**๑๔**	**๑๔**	**+๑**	-	-	**๔๗๖,๖๑๖**	**๑๓๖,๓๘๐**	**๑๓๗,๘๘๐**	**๔,๐๑๗,๘๗๖**	**๔,๑๕๔,๒๕๖**	**๔,๒๙๒,๑๓๖**

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองคลัง (๐๔)																
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๒๙๖,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๓๐,๑๒๐
	นักบริหารงานการคลัง	ต้น															
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐
		ชำนาญการ															
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐
		ปฏิบัติการ															
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๖๒๐	๓๙๒,๑๖๐
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ															
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๑,๔๘๐
		ก.สนับสนุน															
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๙๖	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๙๑๖	๑๗๐,๖๗๖	๑๗๖,๖๗๖
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๗๒	๕,๗๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๖,๒๗๒	๑๗๒,๐๓๒
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๕,๕๔๐	๑๗๑,๙๐๐	๑๗๘,๕๐๐
๒๓	พนักงานจดมาตรน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
	รวมกองคลัง		**๑๐**	**๙**	**๒,๐๕๙,๐๘๐**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**๐**	**๐**	**๐**	**๖๗,๐๕๖**	**๖๘,๑๗๒**	**๖๙,๙๐๐**	**๒,๐๗๕,๗๓๖**	**๒,๑๔๓,๙๐๘**	**๒,๒๑๓,๘๐๘**
	กองช่าง (๐๕)																
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐
	นักบริหารงานช่าง	ต้น															
๒๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	๒๒๖,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๖,๐๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๕,๐๐๐
		ชำนาญงาน															
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๔๒๐	๑๗๑,๖๖๐	๑๗๘,๑๔๐
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๕,๖๖๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๘๖๐
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๕,๒๐๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๐,๙๒๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๒	๑	๑๕๙,๔๒๐	๒	๑	๑	-๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๖๕,๑๘๐	๑๗๑,๑๘๐	๑๗๗,๔๒๐
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๐,๙๖๐
๓๒	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	รวมกองช่าง		**๑๐**	**๙**	**๑,๖๔๔,๑๘๐**	**๑๐**	**๙**	**๙**	**-๑**	-	-	**๕๔,๙๖๐**	**๕๖,๘๘๐**	**๕๘,๕๖๐**	**๑,๖๙๙,๑๔๐**	**๑,๗๕๖,๐๒๐**	**๑,๘๑๔,๕๘๐**

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
		ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองการศึกษา																
๓๓	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐
		ต้น															
๓๔	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๐๐	๑๒,๕๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๖๒๐	๓๙๒,๑๖๐
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ															
๓๕	ครู	ครู	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
		ค.ศ.๑															
๓๖	ครู	ครู	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
		ค.ศ.๑															
๓๗	ครู	ครู	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
		ค.ศ.๑															
๓๘	ครู	ครู	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
		ค.ศ.๑															
๓๙	ครู	ครู	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
		ค.ศ.๑															
๔๐	ผช.เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนฯ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๐๖๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๗,๐๖๐
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๕,๕๒๐
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (เงินทต.)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๓	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	รวมกองการศึกษา		**๑๒**	**๑๑**	**๑,๒๖๑,๒๖๐**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๐**	**๐**	**๐**	**๓๔,๙๒๐**	**๓๖,๐๖๐**	**๓๗,๑๔๐**	**๑,๒๙๖,๑๘๐**	**๑,๓๓๒,๒๔๐**	**๑,๓๖๙,๓๘๐**
(๔)	**รวม**		**๔๔**	**๔๔**	**๘,๕๐๕,๗๘๐**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	-	-	-	**๖๓๓,๕๕๒**	**๒๑๓,๕๒๐**	**๒๕๖,๑๘๐**	**๙,๐๘๘,๙๓๒**	**๙,๓๘๖,๔๒๔**	**๙,๖๘๙,๙๐๔**
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														**๑,๘๑๗,๗๘๖**	**๑,๘๗๗,๒๘๕**	**๑,๙๓๗,๙๘๑**
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														**๑๐,๙๐๖,๗๑๘**	**๑๑,๒๖๓,๗๐๙**	**๑๑,๖๒๗,๘๘๕**
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๒๙.๕๗**	**๒๙.๐๘**	**๒๘.๕๙**

หมายเหตุ

ตามเทศบัญญัติ ๒๕๖๐ **๓๕,๑๓๐,๐๐๐** บาท

- คิดเป็นงบประมาณที่จะนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๑ **๓๖,๘๘๖,๕๐๐** บาท (คิดเพิ่มขึ้นเป็น ๕% ของปี ๒๕๖๐) **๑,๗๕๖,๕๐๐** **บาท**
- คิดเป็นงบประมาณที่จะนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๒ **๓๘,๗๓๐,๘๒๕** บาท (คิดเพิ่มขึ้นเป็น ๕% ของปี ๒๕๖๑) **๑,๘๔๔,๓๒๕** **บาท**
- คิดเป็นงบประมาณที่จะนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๓ **๔๐,๖๖๗,๓๖๖** บาท (คิดเพิ่มขึ้นเป็น ๕% ของปี ๒๕๖๒) **๑,๙๓๖,๕๔๑** **บาท**

หมายเหตุ	เงินเดือน				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐	เงินประจำตำแหน่ง
	๓๔,๔๓๐.๐๐	๓๑,๒๙๐	๓๒,๕๑๐	๓๓,๗๗๐	๑๑๒๐๐
	๒๙,๑๑๐.๐๐	๒๖,๙๘๐	๒๗,๘๐๐	๒๘,๓๕๐	๑๑๒๐๐
	๒๗,๔๘๐.๐๐	๒๔,๗๓๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๕๐๐
	๓๑,๘๘๐.๐๐				
	๒๔,๙๗๐.๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๕,๔๗๐	๒๖,๔๖๐	
	๒๔,๔๙๐.๐๐	๑๘,๕๙๐	๒๕,๔๗๐	๒๖,๔๖๐	
	๒๔,๙๗๐.๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๕,๔๗๐	๒๖,๔๖๐	
	๒๒,๑๗๐.๐๐	๒๒,๔๙๐	๑๖,๓๔๐	๑๖,๙๖๐	
	๒๐,๔๔๐.๐๐	๒๒,๙๒๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	
กำหนดเพิ่ม	๑๙,๙๗๐	๒๐,๗๘๐	๒๑,๖๒๐	๒๒,๔๙๐	
	๑๓,๒๐๐	๙,๗๘๐	๑๐,๑๘๐		
	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๖๐	๑๒,๓๔๐	๑๒,๘๔๐	
	๑๒,๓๔๐	๑๑,๘๖๐	๑๒,๓๔๐	๑๒,๘๔๐	
	๙,๔๐๐	๑๖,๕๕๐	๑๗,๒๐๐	๑๗,๘๙๐	
	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	

หมายเหตุ	เงินเดือน				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐	เงินประจำตำแหน่ง
	๒๑,๒๔๐	๑๘,๘๑๐	๒๘,๙๓๐	๓๐,๑๐๐	๑๑๒๐๐
	๒๒,๖๒๐	๒๔,๒๗๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๗๗๐	
	๒๐,๔๔๐	๑๙,๑๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	
	๑๕,๐๖๐	๑๕,๕๔๐	๑๖,๑๔๐	๑๖,๗๖๐	
	๑๓,๓๑๐	๑๖,๖๕๐	๑๔,๕๗๐	๑๕,๑๔๐	
	๒๘,๐๓๐	๒๕,๙๗๐	๒๘,๙๓๐	๓๐,๑๐๐	๑๑๒๐๐
	๑๘,๔๔๐	๑๖,๙๖๐	๒๐,๗๘๐	๒๑,๖๒๐	
ยุบเลิก					
	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
ยุบเลิก๑					

หมายเหตุ	เงินเดือน				
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๐	เงินประจำตำแหน่ง
	๒๖,๙๘๐	๒๔,๗๓๐	๒๑,๖๒๐	๒๒,๔๙๐	
	๑๙,๙๗๐	๒๐,๗๘๐	๒๑,๖๒๐	๒๒,๔๙๐	
เงินอุดหนุน	๑๗,๑๙๐	๑๘,๖๙๐	๑๙,๕๑๐	๒๐,๓๒๐	
เงินอุดหนุน	๑๗,๑๙๐	๑๘,๖๙๐	๑๙,๕๑๐	๒๐,๓๒๐	
เงินอุดหนุน	๑๗,๑๙๐	๑๘,๖๙๐	๑๙,๕๑๐	๒๐,๓๒๐	
เงินอุดหนุน	๑๗,๑๙๐	๑๘,๖๙๐	๑๙,๕๑๐	๒๐,๓๒๐	
เงินอุดหนุน	๑๗,๑๙๐	๑๘,๖๙๐	๑๙,๕๑๐	๒๐,๓๒๐	
	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๖๐	๑๒,๓๔๐	๑๒,๘๔๐	
	๑๕,๙๒๐	๑๖,๕๕๐	๑๗,๒๐๐	๑๗,๘๙๐	
	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	

ว่าง ๒