



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลปากตะโก
อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปากตะโก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโก อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโก อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโก อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากตะโก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโก สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากตะโกตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้า มาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากตะโก ให้มีความครบถ้วนและเทศบาลตำบลปากตะโก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลปากตะโก จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลปากตะโก โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภค ๑.๓ การให้บริการด้านสื่อสาร	-ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนน้ำจะกัดเซาะจนเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขังเหนียวเหนอะหนะและลื่น ทำให้การเดินทางและขนส่งไม่สะดวก ส่วนในฤดูร้อนเกิดฝุ่นผงฟุ้งกระจายสร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่บ้านเรือนที่อยู่ใกล้เคียงถนน และเป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน -ไฟฟ้าสาธารณะตามถนน หมู่บ้านมีไม่เพียงพอ -การขยายเขตประปาทำได้ไม่เต็มที่ - น้ำประปาของหมู่บ้านยังไม่ใสสะอาดพอที่จะนำมาบริโภคได้ - ระบบประปาหมู่บ้านมักจะเสียบ่อย -โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ	-ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ -จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มตามถนนและหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ -ประปาหมู่บ้านนำมาใช้อุปโภคบริโภคเพียงพอ -ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.๕ การบุกรุกที่สาธารณะ ๑.๖ เอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดิน ๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	-ที่ดินสาธารณะในหมู่บ้านมีราษฎรบุกรุกที่ทำประโยชน์ - ราษฎรยังไม่มีสิทธิในการทำกินและถือครองที่ดินอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก - ฤดูกาลที่ผลผลิตออกสู่ตลาด มีปริมาณมากเกินไปเกินความต้องการตลาด และผลผลิตที่ออกตลอดปีก็จะมีราคาตกต่ำเป็นบางช่วงเวลา - คราวเรือนที่ประสบปัญหานี้มีมากกว่า ๗๕ % ของครัวเรือนรวมในตำบล - คุณภาพผลผลิตไม่คงที่สม่ำเสมอ ทำให้ผู้รับซื้อ พ่อค้าคนกลางสามารถเป็นผู้กำหนดราคาตามความต้องการได้ - เกษตรกรไม่ค่อยมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองราคา - ราคาสินค้าทางด้านอุปโภคบริโภค และวัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น	-ดำเนินการตรวจสอบแนวเขตที่สาธารณะให้ชัดเจน -มีสิทธิในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง -จัดให้มีศูนย์รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล -ลดต้นทุนทางการผลิต เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร -สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ
๒.๒ ตลาดรองรับผลผลิตมีจำกัด	- ตลาดท้องถิ่นมีขนาดเล็ก ไม่สามารถรองรับผลผลิตได้ทั้งหมด	-ตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒.๓ การปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- สถานที่ท่องเที่ยวภายในหมู่บ้าน ยังไม่ได้มีการปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ควร	-พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่นท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเกษตรท่องเที่ยว

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๒.๔ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๓.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.๑การศึกษาของประชาชน/เยาวชนอยู่ในระดับต่ำ	- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้พอกินพอใช้ ไม่ค่อยมีเงินทุนที่จะนำไปลงทุนประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น - ครอบครัวของเยาวชนไม่ค่อยมีเงินส่งเสริมการศึกษา เยาวชนไม่ค่อยมุ่งมั่นในการศึกษาต่อในระดับสูง - ประชาชนมีภาระทางครอบครัวมาก ไม่สนใจศึกษาต่อในระดับสูง ไม่มีสถานศึกษาระดับสูงในพื้นที่หรือบริเวณใกล้เคียงที่เป็นของรัฐ - หลักสูตรการศึกษาไม่ค่อยเอื้อประโยชน์และเกื้อหนุนต่อการดำรงชีวิตของประชาชนและชุมชนในภาวะปัจจุบัน	- สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ - ให้มีการจัดการศึกษาแก่เด็กและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับ - สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เยาวชน - สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน - ส่งเสริมและจัดให้มีการศึกษาแก่เยาวชน ประชาชนทั้งในระบบและนอกระบบ
๓.๒ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดwindงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนทอดทิ้ง	- ขาดการเรียนรู้ ปลูกฝังสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้กับเยาวชน - ไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง	- สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาในท้องถิ่น
๔.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ประชาชนไม่ปกป้องรักษาดูแลสถานที่สาธารณะ	- ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ไม่มีสิทธิในที่ดินทำกิน และถือครองที่ดินอย่างถูกต้อง	- มีสิทธิในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๔.๓ ปัญหาการดูแล ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการคุ้มครอง ป้องกัน และ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	-สร้างจิตสำนึก และให้ความรู้แก่ ประชาชน เยาวชนในหมู่บ้าน ได้ ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ		
๕.๑ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ	- แหล่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำไว้ใช้ เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ	-พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำที่ สร้างขึ้นและแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ให้มีคุณภาพดีและเพียงพอกับ ความต้องการของประชาชน
๕.๒ สระน้ำ คลอง คุระบายน้ำตื้น เขิน	- การชะล้าง พังทลายของดินทับ ถมลงไปจนตื้นเขิน	-การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมแรงร่วมใจในกิจกรรมต่างๆ
๖. ปัญหาด้านสังคมคุณภาพชีวิต		
๖.๒ ภาวะการว่างงานสูง	- ภาวะเศรษฐกิจของประเทศและ เศรษฐกิจโลกถดถอย เป็นผลทำให้ การลดการจ้างแรงงานในภาค บริการและภาคการผลิตต่างๆ	-มีงานทำ -ส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมสร้างรายได้
๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข		
๗.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคติดต่อ	- ประชาชนไม่ค่อยมีความรู้ ความ เข้าใจในการป้องกันปัญหายาเสพติด ปัญหาจากโรคต่างๆ เช่น โรค เอดส์ โรคจากการสูบบุหรี่ โรคจาก การดื่มสุรา รวมทั้งไม่ค่อยคำนึงถึง ผลกระทบต่อบุคคลใกล้ชิดรอบข้าง และสังคมส่วนรวม - วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อมีจำกัด	-ส่งเสริม รณรงค์ ป้องกัน และให้ ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน ใน การป้องกันและควบคุมการแพร่ ระบาดของยาเสพติดและโรคติดต่อ ต่างๆ -สนับสนุนการดูแลป้องกัน ปราบปรามการค้ายาเสพติดใน หมู่บ้าน -สนับสนุนกิจกรรมบำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพและจิตใจแก่ผู้ติดยา เสพติด -สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ และ อุปกรณ์ทางการแพทย์

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลปากตะโก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

พันธกิจ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าหมาย : ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมปรับปรุง บำรุงถนน และทางระบาย น้ำ ทำเทียบเรือ	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และได้รับการบำรุงรักษาถนนและทางระบายน้ำ
๒. ปรับปรุงซ่อมแซม ขยายระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะและระบบโทรศัพท์พื้นฐาน	มีไฟฟ้าสาธารณะที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บูรณะ บำรุงรักษา พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภคและระบบประปา	จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภค อย่างพอเพียง และได้รับการบำรุงรักษา
๔. จัดระบบผังเมืองรวม	จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดทำผังเมือง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ จากฐานชุมชนสู่นานาชาติ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐานและยุทธศาสตร์ ๘ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

พันธกิจ : ๑. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียงจากส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	จำนวนนักท่องเที่ยวในตำบลเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	จำนวนแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับการดูแลบำรุงรักษา
๓. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน	จำนวนประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการพัฒนาจังหวัดเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพและการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งมีความเข้มแข็งและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ เด็ก สตรี เยาวชนและสูงอายุ

เป้าหมาย : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามได้รับการอนุรักษ์และสืบสานคู่ท้องถิ่นตลอดไป

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการศึกษา	จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษา
๒. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม การกีฬาและนันทนาการ	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมสนับสนุน ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสุขภาพ พลานามัย และจัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา, สำนักปลัดเทศบาล, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาคุณภาพสังคมน่าอยู่สู่คุณภาพชีวิตที่ดีด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย : ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนประชาชนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดพื้นที่ฟู ดุแล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนปริมาณพื้นที่ป่าไม่มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น
๓. การจัดการขยะ การบำบัดน้ำเสีย และจัดสถานที่ทิ้ง	จำนวนขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองช่าง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการพัฒนาจังหวัดเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจ : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

เป้าหมาย : ประชาชนได้รับการบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ยุทธศาสตร์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปรับปรุง พัฒนา เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน
๓. ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาจัดเก็บรายได้	การจัดเก็บภาษีมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองช่าง, กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมความมั่นคงการปรับสมดุลและพัฒนากาการบริหารจัดการสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลปากตะโกมีการกิจอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลปากตะโก และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลปากตะโก ได้วิเคราะห์ภารกิจที่ต้องดำเนินการโดยกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ภารกิจด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปากตะโก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการกับอีกหน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อปท.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยงานตรวจสอบ ภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ทั้งสิ้น.....๗๒....ป.อัตรา ดังนี้

- พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๒๗	อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๓๒	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๑๓	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากตะโก เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลปากตะโก กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ และงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังโดยมีรายละเอียดตามแผนอัตรากำลังในกองต่าง ๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑. <u>ฝ่ายปกครอง</u> หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๒. <u>งานธุรการ</u>	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑. <u>ฝ่ายปกครอง</u> หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๒. <u>งานธุรการ</u>	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑. <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๑.๓ งานการเงินและบัญชี ๑.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. <u>งานธุรการ</u>	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๑. <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๑.๓ งานการเงินและบัญชี ๑.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. <u>งานธุรการ</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้ำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๑ <u>ฝ่ายการโยธา</u> หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๑.๒ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๓ งานวิศวกรรม ๑.๔ งานผังเมือง ๒ <u>งานธุรการ</u>	๓. กองช่าง ผู้ำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๑ <u>ฝ่ายการโยธา</u> หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๑.๒ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๓ งานวิศวกรรม ๑.๔ งานผังเมือง ๒ <u>งานธุรการ</u>	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑. <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๑.๓ งานบริการสาธารณสุขชุมชน ๒. <u>งานธุรการ</u>	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑. <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๑.๓ งานบริการสาธารณสุขชุมชน ๒. <u>งานธุรการ</u>	
๕. กองการศึกษา ผู้ำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษา ปฐมวัย ๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) ๒.๑ งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๒.๒ งานกีฬา, นันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓ <u>งานธุรการ</u>	๕. กองการศึกษา ผู้ำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษา ปฐมวัย ๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) ๒.๑ งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๒.๒ งานกีฬา, นันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓ <u>งานธุรการ</u>	
๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๒ เพื่อให้การจัดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากตะโกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ ให้สอดคล้องกับบัญชีการจัดทำตำแหน่งตามที่ ก.ท.จ.ชุมพร ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มเนื่องจากผู้สอบผ่านในตำแหน่งไม่เพียงพอ/ไม่มีผู้โอนย้าย
หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๑)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								ว่าง ๓ ส.ค.๖๓/ กำลังรอโอนย้าย
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างวันที่ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มเนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้ โอนย้าย
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค.๖๓ กำลังสรรหา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มเนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้ โอนย้าย
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มเนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้ โอนย้าย
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างวันที่ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำลังสรรหา
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้าขุดหลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มเนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้ โอนย้าย
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนตักถังสวน(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับลดเป็นทั่วไป
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ)	๓	-๒	๑	๑	-๒	-	-	
คนงานกวาดขยะ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักถังสวน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทั่วไป)	๒	+๒	๔	๔	+๒	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มเนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้ โอนย้าย
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๓๘ ธ.ค.๖๐
เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ พ.ย..๖๐
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างวันที่ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๑	๓๒	๓๒				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานเทศบาล	กลาง	๑	-	๖๓๒,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๖๕๑,๗๒๐	๖๗๑,๔๐๐	๖๙๑,๐๘๐	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	
๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยบุคลากร	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๗๙,๑๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ฯ	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๗๙,๑๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ทะเบียน	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๗๖๐	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	
๑๗	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๒,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๕,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	การโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	-	๖๐๕,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๒๔,๖๐๐	๖๔๓,๘๐๐	๖๖๓,๐๐๐	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	
๒๖	นักวิชาการการเงินและ บัญชี	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๕๒๐	
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๘,๕๖๐	

	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๑๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๗,๙๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยช่างแผนที่ภาษีฯ	ภารกิจ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
กองช่าง																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	-	๖๐๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๒๔,๖๐๐	๖๔๓,๘๐๐	๖๖๓,๐๐๐	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	
๓๖	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๕๒๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๘,๙๒๐	
พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๖๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๘๐,๔๘๐	
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	
๔๑	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๖,๗๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
๔๖	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๔๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๓๒๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๙๔,๖๔๐	
๔๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	
๔๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	
๕๐	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๘๔๐	
๕๑	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ปรับปรุงเป็นทั่วไป
๕๒	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ปรับปรุงเป็นทั่วไป
๕๓	คนสวน	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐	
๕๔	คนสวน	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๗๕,๔๔๐	
๕๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๗	คนงานกวาดขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

[illegible]

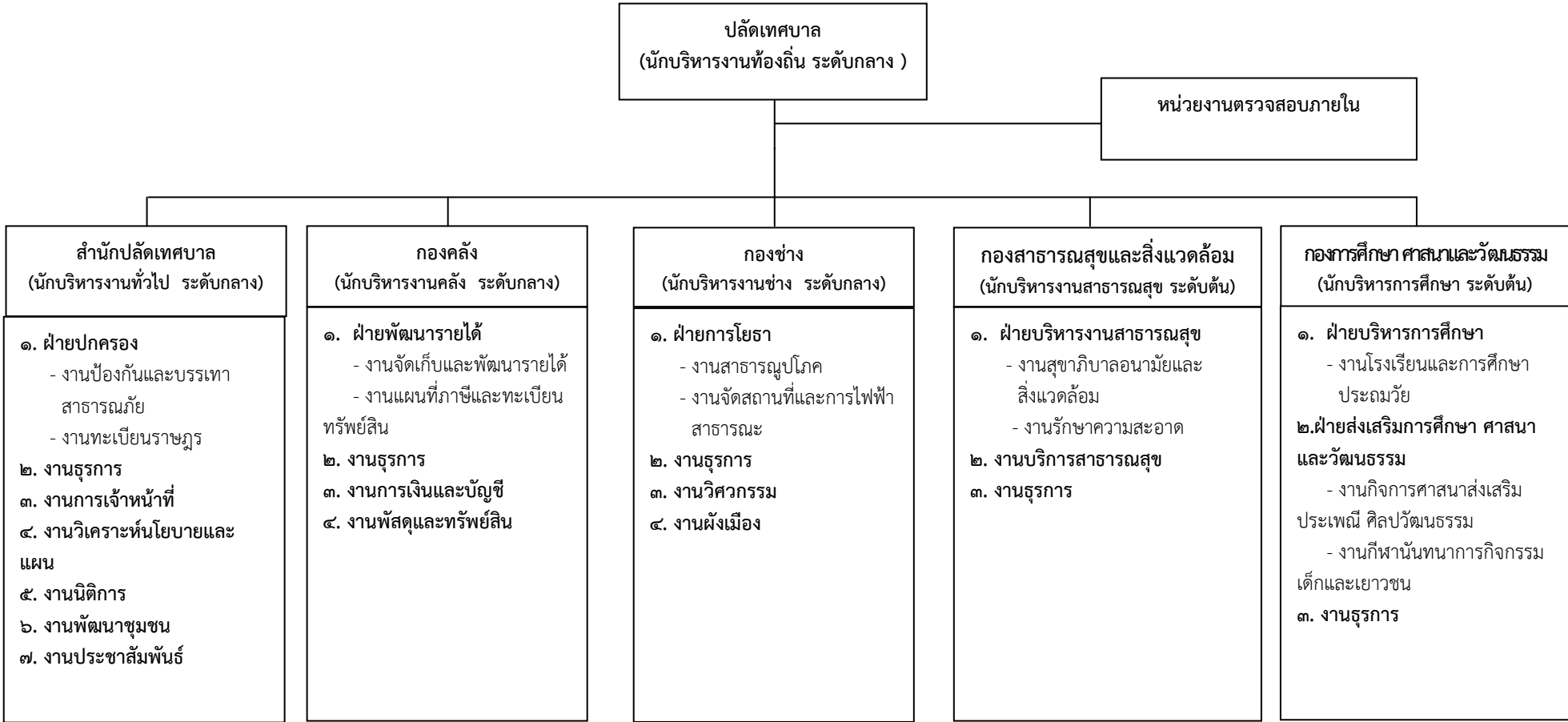
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๗	ผู้ช่วยสันทนการ	-	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๙,๒๐๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๘๐,๓๒๐	
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (สมทบ)	-	๑	๑	๕๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๘๐	๗,๐๔๔	๗,๓๓๒	๖๓,๕๔๐	๗๐,๕๘๔	๗๗,๙๑๖	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (สมทบ)	-	๑	๑	๕๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๐๐	๗,๑๗๖	๗,๔๖๔	๖๖,๗๘๐	๗๓,๙๕๖	๘๑,๔๒๐	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																	
๗๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๘,๕๖๐	
	รวม				๑๕๒๑๓๖๔๐							๕๑๕,๑๖๐	๕๒๖,๒๖๐	๕๓๙,๔๓๖	๑๕๗๐๘๘๐๐	๑๖๒๖๕,๐๖๐	๑๖๘๐๓,๔๙๖	
	ประมาณการปรับขึ้นตอบ แทนอื่น๑๕%														๒,๓๕๖,๓๒๐	๒,๔๓๙,๗๕๙	๒,๕๒๐,๕๒๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่าย บุคคลทั้งสิ้น														๑๘,๐๖๕,๑๒๐	๑๘,๗๐๔,๘๑๙	๑๙,๓๒๒,๐๒๐	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย														๓๘.๐๓	๓๗.๕๐	๓๖.๙๐	

หมายเหตุ : เทศบาลตำบลปากตะโกได้ประมาณการตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ ๔๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท

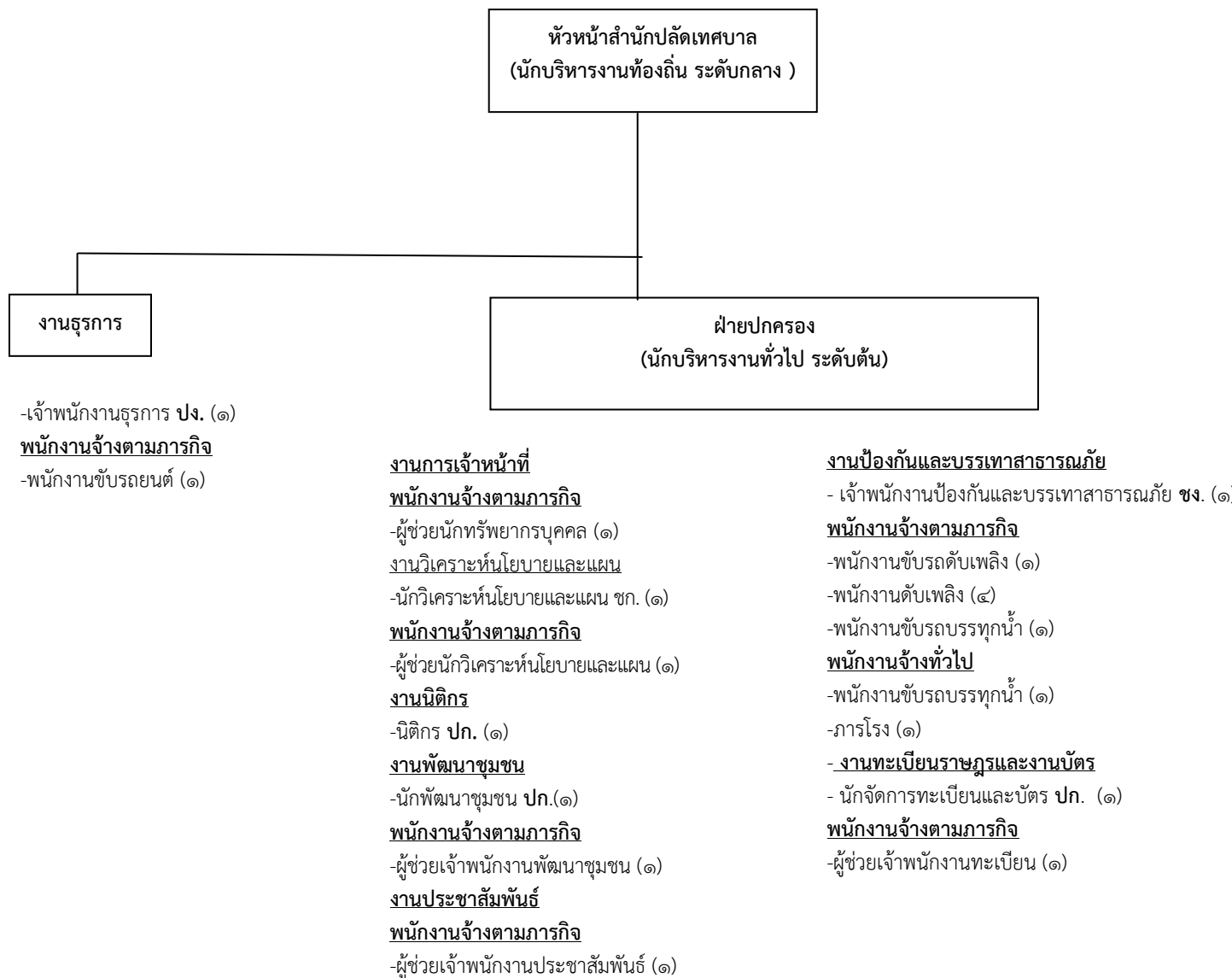
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นเงิน	๔๗,๕๐๐,๐๐๐	บาท
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	เป็นเงิน	๔๙,๘๗๕,๐๐๐	บาท
-งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	เป็นเงิน	๕๒,๓๖๘,๐๐๐	บาท

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี

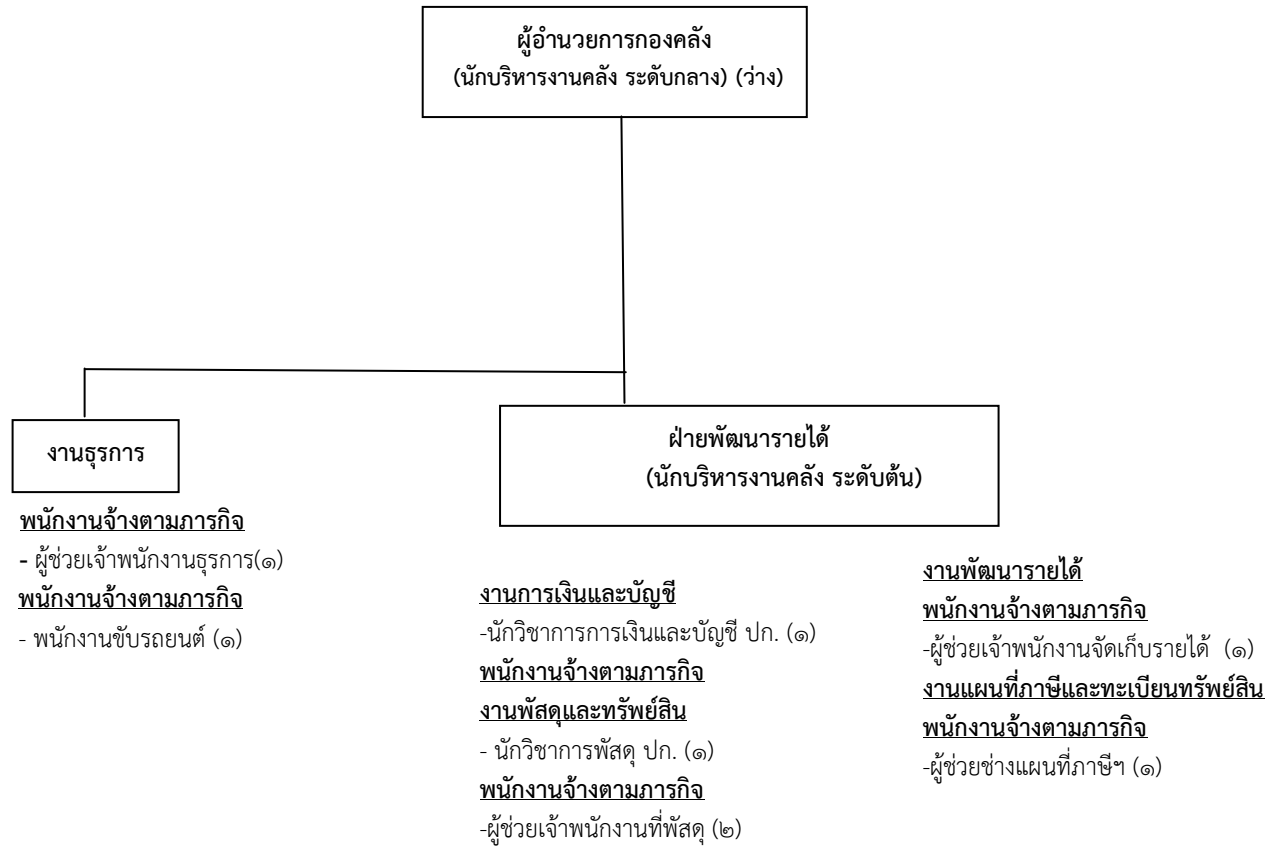
โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลปากตะโก



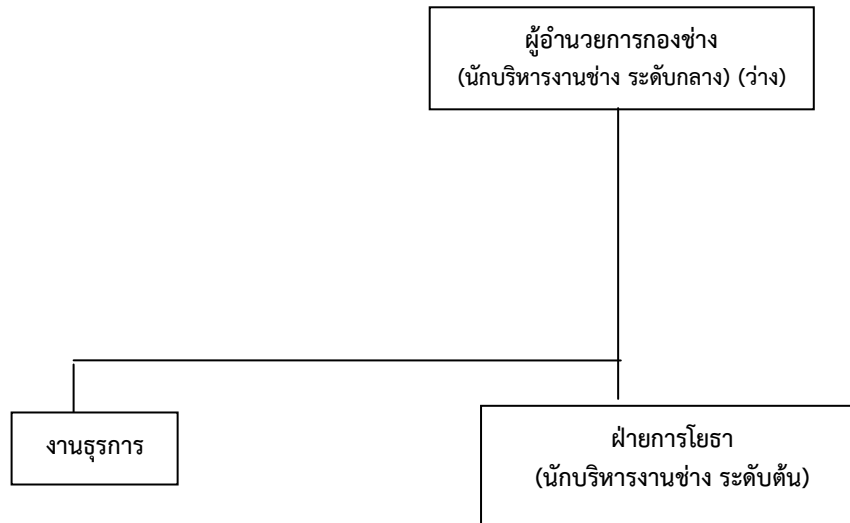
โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกองคลัง



โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกองช่าง



- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

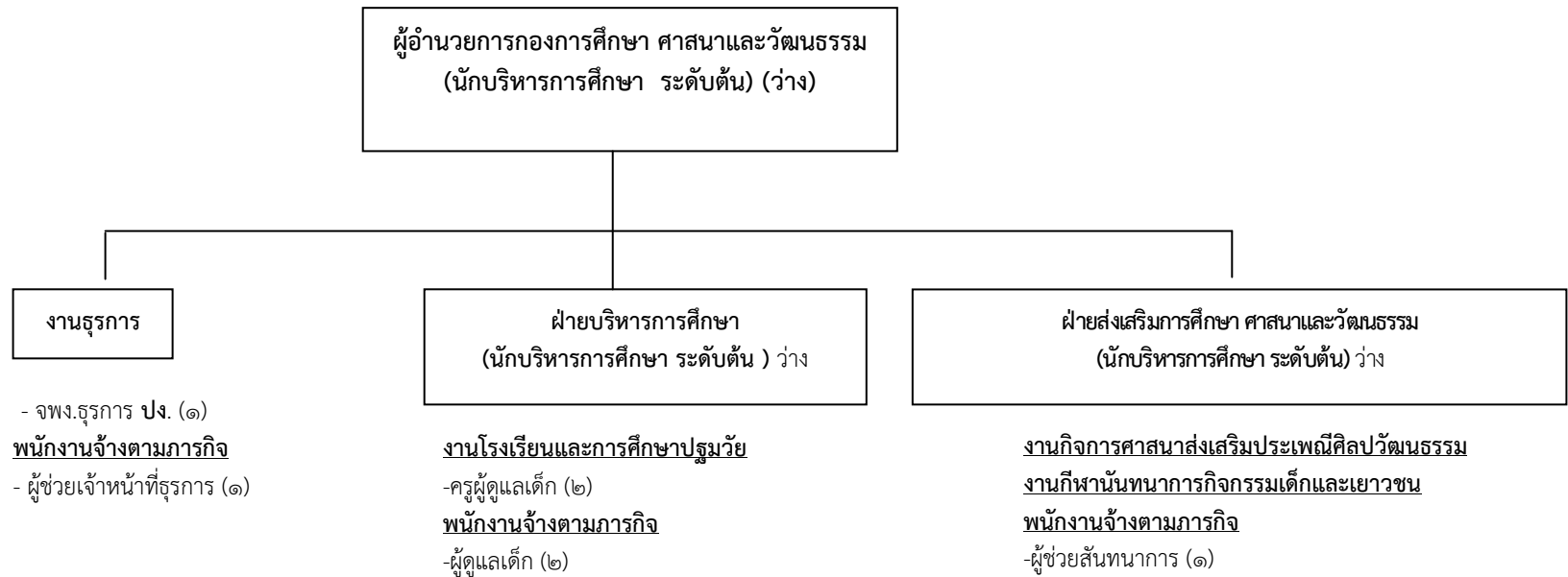
งานวิศวกรรม

- วิศวกรโยธา ชก. (๑)
- งานผังเมือง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (๑)

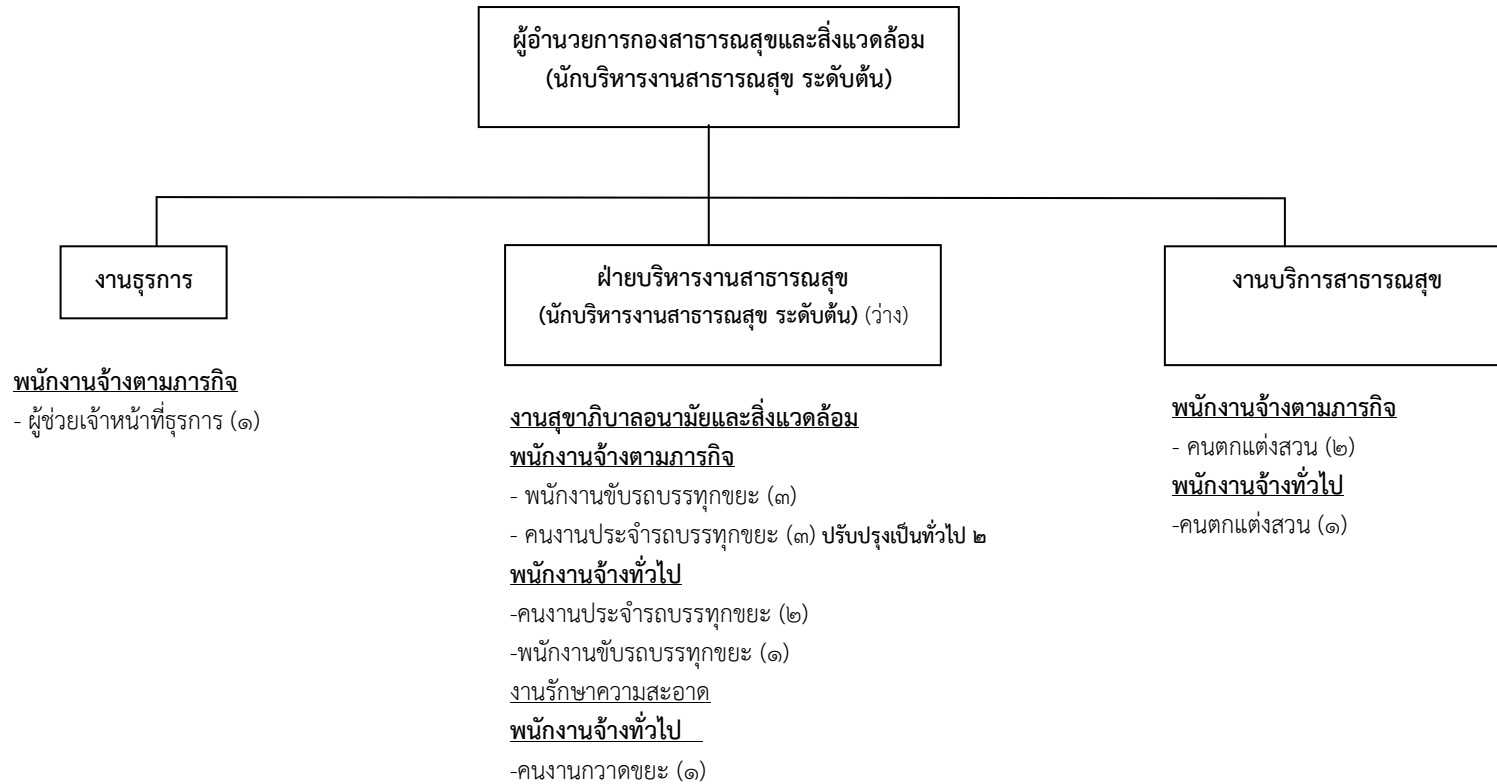
งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) ว่าง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- นายช่างไฟฟ้า ปง.(๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. การพัฒนาตำแหน่งบริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต / สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากตะโก จึงได้จัดทำประกาศมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้างใช้ยึดเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติในการทำงานและเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติดังนี้

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปากตะโกต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

๑. จะอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการจนสุดความสามารถ
๒. จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๓. จะให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมกับประชาชนผู้มาติดต่ออย่างดียิ่งและ

เท่าเทียมกัน

๔. จะรักษาซึ่งชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ ของราชการและของตนเอง มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

๕. จะปฏิบัติหน้าที่ทุกกรณีให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดย เคร่งครัด

๖. จะปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ต่อสังคมและต่อประชาชนอย่างเต็มกำลังและสุดความสามารถ
