



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)
ของเทศบาลตำบลปากตะโก
อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลปากตะโก อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ที่จะจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่
เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ
การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม
หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ
การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลปากตะโก

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากตะโกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด
ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการ
ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้
เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่
สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ
รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลปากตะโก

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากตะโก ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลปากตะโก เป็นประธาน ให้ความเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากตะโกตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากตะโก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดหาระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่วางงานใดที่จะต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงจำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	3
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	5
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลปากตะโก	12
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	18
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	19
โครงสร้างแผนอัตรากำลัง	20
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	21
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	25
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	33
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	34
แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	45
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	46

.....

ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดเทียบกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงสุดอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็

กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนั้นก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ กรอบการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคน (Effective Man Power Psanning Framework) นี้จะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ในการวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการกระทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Remengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูล จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรองภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน		
๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก	-ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนน้ำจะกัดเซาะจนเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขังเหนียว เหนอะหนะและลื่น ทำให้การเดินทางและขนส่งไม่สะดวก ส่วนในฤดูร้อนเกิดฝุ่นผงฟุ้งกระจาย สร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่บ้านเรือนที่อยู่ใกล้เคียงและเป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน	-ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ
๑.๒ ระบบสาธารณูปโภค	-ไฟฟ้าสาธารณะตามถนน หมู่บ้านมีไม่เพียงพอ -การขยายเขตประปายังทำได้ไม่เต็มที่ -น้ำประปาของหมู่บ้านยังไม่ใสสะอาดพอที่จะนำมาบริโภคได้ -ระบบประปาหมู่บ้านมักจะเสียบ่อย	-จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มตามถนนและหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ -ประปาหมู่บ้านนำมาใช้อุปโภคบริโภคเพียงพอ
๑.๓ การให้บริการด้านสื่อสาร	-โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ	-ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.๕ การบุกรุกที่สาธารณะ	-ที่ดินสาธารณะในหมู่บ้านมีราษฎรบุกรุกที่ทำประโยชน์	-ดำเนินการตรวจสอบแนวเขตที่สาธารณะให้ชัดเจน
๑.๖ เอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดิน	- ราษฎรยังไม่มีสิทธิในการทำกินและถือครองที่ดินอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก	-มีสิทธิในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ		
๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	- ฤดูกาลที่ผลผลิตออกสู่ตลาด มีปริมาณมากเกินไปจนความต้องการตลาด และผลผลิตที่ออกตลอดปีก็จะมีราคาตกต่ำเป็นบางช่วงเวลาครีวเรือนที่ประสบปัญหานี้มีมากกว่า ๗๕ % ของครัวเรือนรวมในตำบล - คุณภาพผลผลิตไม่คงที่สม่ำเสมอทำให้ผู้รับซื้อ พ่อค้าคนกลางสามารถเป็นผู้กำหนดราคาตามความต้องการได้ - เกษตรกรไม่ค่อยมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งทำให้ขาดอำนาจในการต่อรองราคา - ราคาสินค้าทางด้านอุปโภคบริโภค และวัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น	-จัดให้มีศูนย์รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล -ลดต้นทุนทางการผลิต เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร -สนับสนุนเงินทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพ
๒.๒ ตลาดรองรับผลผลิตมีจำกัด	- ตลาดท้องถิ่น มีขนาดเล็ก ไม่สามารถรองรับผลผลิตได้ทั้งหมด	-ตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒.๓ การปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- สถานที่ท่องเที่ยวภายในหมู่บ้าน ยังไม่ได้มีการปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ควร	-พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล เช่นท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเกษตรท่องเที่ยว

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

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

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลปากตะโก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

พันธกิจ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าหมาย : ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมปรับปรุง บำรุงถนน และทางระบาย น้ำ ทำเทียบเรือ	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และได้รับการบำรุงรักษาถนนและทางระบายน้ำ
๒. ปรับปรุงซ่อมแซม ขยายระบบไฟฟ้าแสงสว่างไฟฟ้าสาธารณะและระบบโทรศัพท์พื้นฐาน	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 โครงสร้างพื้นฐานและ

ยุทธศาสตร์ ๘ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

พันธกิจ : ๑. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียงจากส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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 ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสุขภาพ พลานามัย และจัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา, สำนักปลัดเทศบาล, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาคุณภาพสังคมน่าอยู่สู่คุณภาพชีวิตที่ดีด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : 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	จำนวนปริมาณพื้นที่ป่าไม้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น
๓. การจัดการขยะ การบำบัดน้ำเสีย และจัดสถานที่ทิ้ง	จำนวนขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองช่าง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการพัฒนาจังหวัดเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : 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 การส่งเสริมความมั่นคงการปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลปากตะโกมีการกิจอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล 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) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลปากตะโก และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

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 และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือ
ส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลปากตะโก ได้วิเคราะห์ภารกิจที่ต้องดำเนินการโดยกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปากตะโกกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ กับอีก ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน ๒๘	อัตรา
- ลูกจ้างประจำปี	จำนวน -	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๓๓	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน ๑๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๗๒	อัตรา

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากตะโก เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจ่ายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ เทศบาลตำบลปากตะโก กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค/ สาธารณูปการ และงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังโดยมีรายละเอียดตามแผน อัตรากำลังในกองต่าง ๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑. <u>ฝ่ายปกครอง</u> หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๒. <u>งานธุรการ</u> ๓. <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ๔. <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> ๕. <u>งานนิติการ</u> ๖. <u>งานพัฒนาชุมชน</u> ๗. <u>งานประชาสัมพันธ์</u>	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> 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. <u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑. <u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒. <u>งานธุรการ</u> ๓. <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๔. <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>	๒. <u>กองคลัง</u> 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 ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๒ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒ งานจราจร ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๑ ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๑.๒ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๓ งานวิศวกรรม ๑.๔ งานผังเมือง ๒ งานจราจร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๒ งานบริการสาธารณสุขชุมชน ๔.๓ งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) ๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๑.๓ งานบริการสาธารณสุขชุมชน ๒. งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๕.๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) ๕.๒.๑ งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕.๒.๒ งานกีฬา, นันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) ๒.๑ งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๒.๒ งานกีฬา, นันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓ งานธุรการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ต่อ)

21

๔.๒ เพื่อให้การจัดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ ให้สอดคล้องกับบัญชีการจัดตำแหน่ง ตามที่ ก.ท.จ.ชุมพร ได้มีมติ เห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๑)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-		
สำนักปลัด (๐๑)									
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	-	-	-	ว่าง	
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	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ยุบเลิก	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
วิศวกรโยธา(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปร.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนคัดแยกขยะ(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานกวาดขยะ(ทั่วไป)	๒	๒	๑	๑	-	๑	-	ดูแลรักษา
คนคัดแยกขยะ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม / ลด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยต้นทางกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวม	๗๒	๗๑	๗๑	๗๒	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ขอ เพิ่ม	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (ข)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๖๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๗๖๐	๕๑,๕๖๐	๖๑,๕๖๐	๖๑,๗๖๐	
	สำนักปลัดเทศบาล(๑๗)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๖๗๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๖๗๐,๖๐๐	๗๑๕,๐๐๐	๗๑๕,๐๐๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๕๖๐	๓๓๕,๕๖๐	๓๗๗,๕๖๐	๓๗๗,๕๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	
๕	นักจัดการงานทะเบียน	ปก/ชก	๑	๑	๓๖๘,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๕,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๑๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๘,๓๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๕๕,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๕,๘๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๒๖๕,๓๖๐	
๗	นิติกร	ปก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชก	๑	๑	๓๖๘,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๕๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๘๕,๕๖๐	๓๘๕,๕๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๖๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๕,๐๘๐	๕,๕๕๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๗๕,๕๕๐	๑๗๕,๕๕๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เดิม/คน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (๒)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง																	
๑๐ ผช. นักวิทยากรบุคคล	การกิจ	๑	๑	๒๑๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๘	๕,๑๒๐	๕,๕๖๐	๒๒๕,๘๘๘	๒๓๕,๐๐๐	๒๔๕,๕๖๐	
๑๑ ผช. นักวิเคราะห์นโยบาย	การกิจ	๑	๑	๒๑๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๘	๕,๑๒๐	๕,๕๖๐	๒๒๕,๘๘๘	๒๓๕,๐๐๐	๒๔๕,๕๖๐	
๑๒ ผช. เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	การกิจ	๑	๑	๑๕๒,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๔๑๐	๑๗๐,๖๖๐	
๑๓ ผช. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	การกิจ	๑	๑	๑๕๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๖๘,๙๐๐	
๑๔ ผช. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	การกิจ	๑	๑	๑๔๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	-	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	อุปการะ
๑๕ ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑	-	๑๔๓,๕๐๐	๑	-	-	-	-	-	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๖๔๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๗,๘๔๐	
๑๖ พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๔๓,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๖๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๗,๘๔๐	
๑๗ พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๖๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๕๐,๕๒๐	
๑๘ พนักงานดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๖๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๕๐,๕๒๐	
๑๙ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	การกิจ	๑	๑	๑๓๓,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๘๔๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๔๓,๘๔๐	๑๕๐,๖๘๐	
๒๐ พนักงานขับรถดับเพลิง	การกิจ	๑	๑	๑๓๓,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๘๔๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๔๓,๘๔๐	๑๕๐,๖๘๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่รวม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
			จำนวน (๒)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๑ การโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๒๒ พนักงานขับรถ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๒๓ พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๒๔ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
กองคลัง																	
๒๕ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	-	๖๙๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๖๙๐,๖๐๐	๗๑๐,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่าง
๒๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๐๐,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	๑๖,๕๖๐	-	-	๔๑๖,๕๖๐	-	-	ว่าง
๒๗ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๓๖๐	๓๒๒,๖๖๐	๓๓๘,๖๖๐	๓๕๕,๓๖๐	
๒๘ นักวิชาการเงินและบัญชี	ปอ	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๒,๓๖๐	๓๙๘,๓๖๐	ว่าง
๒๙ นักวิชาการพัสดุ	ปอ/ช	๑	-	๒๓๔,๕๖๐	-	๑	๑	-	๑	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๒๖๐,๕๖๐	๒๖๐,๕๖๐	๒๖๐,๕๖๐	
พนักงานจ้าง																	
๓๐ ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑	๑	๑๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๖๐,๓๖๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๖๕,๓๖๐	
๓๑ ผ.ช. เจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	๑	๑	๑๕๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๕๐,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่สมควร	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง																	
๓๒	ผ.ล. เจ้าหน้าที่พัสดุ	การกิจ	๑	๑	๑๔๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๕๕,๙๒๐	๑๕๖,๑๖๐	
๓๓	ผ.ล. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	การกิจ	๑	๑	๑๕๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	
๓๔	ผ.ล.ช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	การกิจ	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๓๕,๓๒๐	๑๓๕,๕๖๐	๑๓๕,๘๐๐	-
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง																	
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	-	๖๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๐๐	๑๕,๒๐๐	๑๕,๒๐๐	๖๔๗,๘๐๐	๖๔๗,๘๐๐	๖๔๗,๘๐๐	มี
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๐๐,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๐๐	-	-	๔๑๔,๐๐๐	-	-	ไม่มี
๓๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๔,๘๐๐	๔๒๔,๘๐๐	๔๒๔,๘๐๐	
๓๙	วิศวกรโยธา	ปว.ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๖๖,๑๒๐	มี
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๑	๑	๒๘๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๒๙๕,๓๒๐	๒๙๕,๓๒๐	๒๙๕,๓๒๐	
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	๑๗๕,๒๔๐	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
			จำนวน (ข)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๖ นายช่างโยธา	ป/ช	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๑๖,๘๘๕	๑๖,๘๘๕	-	๒๑๙,๕๐๕	๒๑๒,๕๐๕	ถ้าขาดเงิน
พนักงานขับรถ																	
๔๗ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	การกิจ	๑	๑	๑๓๒,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๘,๓๕๐	๑๓๘,๓๕๐	๑๔๓,๓๕๐	
๔๘ ผู้ช่วยช่างโยธา	การกิจ	๑	๑	๑๕๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๕,๙๒๐	๑๕๘,๓๒๐	๑๕๙,๕๗๐	
๔๙ ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	การกิจ	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓๐	๕,๖๘๐	๕,๕๐๐	๑๓๑,๓๓๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๑๐๐	
๕๐ พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	๑	๑	๑๑๓,๒๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๐๐	๕,๕๐๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๓,๖๖๐	
๕๑ คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒ พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ถ้าขาดเงิน
รถกวาดถนน																	
๕๓ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ	๑	๑	๕๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๕๔๔,๗๒๐	๕๔๔,๗๒๐	๕๓๗,๓๒๐	
๕๔ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๕,๖๐๐	๔๒๕,๖๐๐	๔๒๕,๖๐๐	ถ้าขาดเงิน

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง																	
๕๑ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	การกิจ	๓	๓	๑๕๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	
๕๒ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	การกิจ	๓	๓	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๙๖๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๗๖๐	
๕๓ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	การกิจ	๓	๓	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๖๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๘๐	๑๒๗,๔๔๐	
๕๔ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	การกิจ	๓	๓	๑๓๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๖๐	
๕๕ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	การกิจ	๓	๓	๑๓๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๖๐	
๕๖ คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	การกิจ	๓	๓	๑๒๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๔	๕,๓๖๐	๕,๒๘๐	๑๓๓,๒๘๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๔๑,๓๖๐	
๕๗ คนสวน	การกิจ	๓	๓	๑๓๗,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๐๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	
๕๘ คนสวน	การกิจ	๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๘๐	๑๒๗,๔๔๐	
๕๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๓	๓	๑๔๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๓๖๐	๑๕๕,๓๖๐	๑๖๑,๔๐๐	
๖๐ คนกวาดขยะ	ทั่วไป	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑ คนกวาดขยะ	ทั่วไป	๓	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ยกเลิก

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

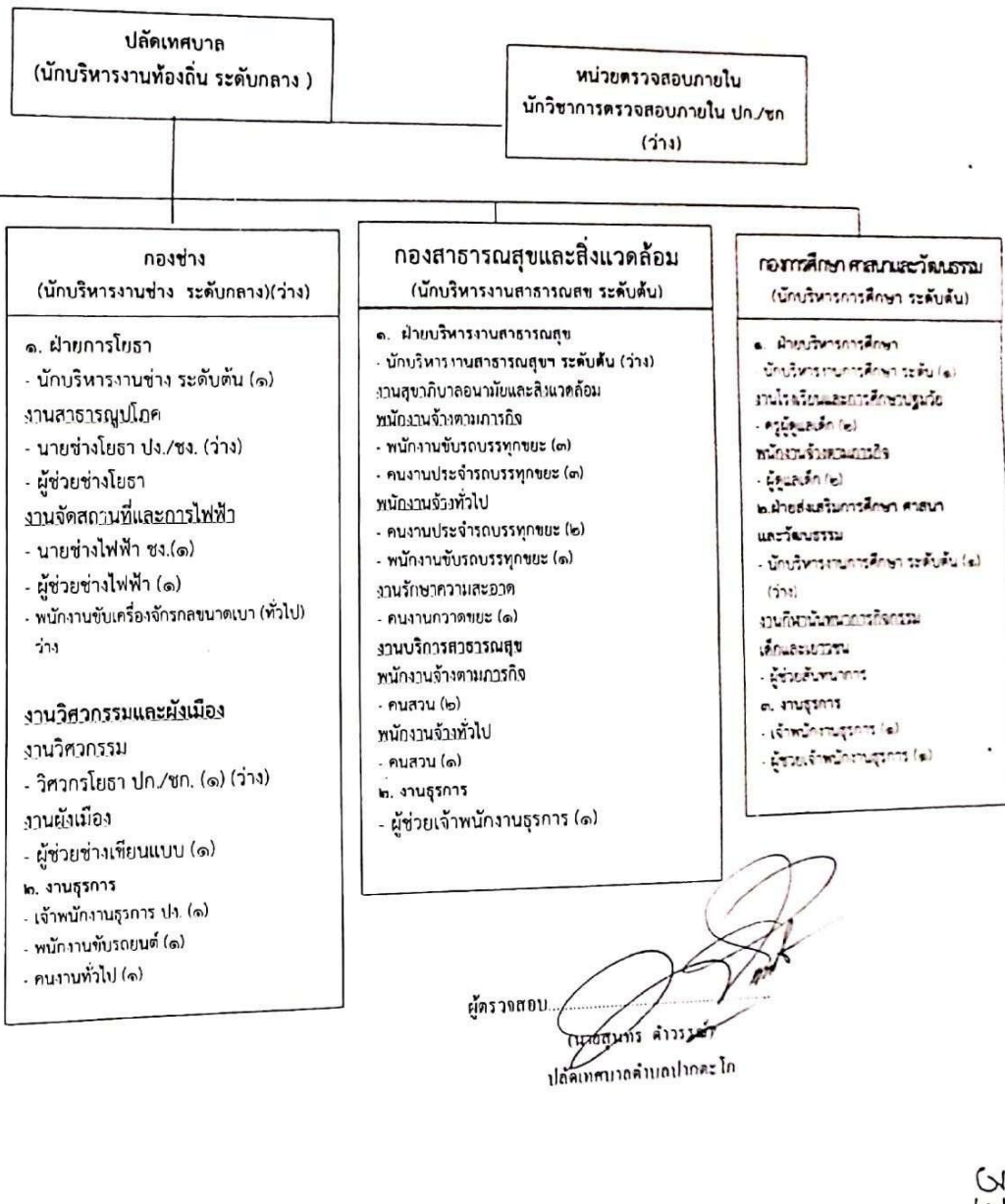
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง																	
๖๒	คนสวน	ทั่วไป	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๑	๓	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๑	๓	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๔	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๑	๓	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๕	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๑	๓	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา																	
๖๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	๓	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	ว่าง
๖๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๓๘๐	ว่าง
๖๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๓๘๐	ว่าง
๖๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๔๐	๔,๗๒๐	๓๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๒๕๗,๔๔๐	เป็น อัตรากำลัง
๗๐	ครู	คศ๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-							เป็น อัตรากำลัง
๗๑	ครู	คศ๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-							เป็น อัตรากำลัง

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง																	
๗๒	ผู้ช่วยนักบริหาร	การกิจ	๓	๓	๒๒๓,๕๖๐	๓	๓	๓	-	-	-							
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๓	๓	๓๓๕,๒๔๐	๓	๓	๓	-	-	-							
๗๔	ผู้ช่วยครู (เงินสมทบ)	การกิจ	๓	๓	๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖๐	๓,๐๖๐	๓,๐๘๐	๒๔,๘๖๐	๒๕,๘๘๐	๒๓,๐๖๐	เงินอุดหนุน
๗๕	ผู้ช่วยครู (เงินสมทบ)	การกิจ	๓	๓	๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖๐	๓,๐๖๐	๓,๐๘๐	๒๔,๘๖๐	๒๕,๘๘๐	๒๓,๐๖๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๗๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓	-	๒๓๘,๕๖๐	-	๓	๓	-	+๓	-	-	๓๘,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๘,๔๔๐	๒๕๘,๔๔๐	ค่าตอบแทน
	รวม		๗๖	๖๔	๓๕,๒๕๕,๘๘๐	๗๒	๗๒	๗๒	-๔	+๔	-	๔๖๕,๖๒๖	๔๘๗,๙๖๕	๕๓๓,๓๐๕	๓๕,๓๕๔,๔๖๖	๓๖,๐๔๕,๕๓๓	๓๖,๖๐๓,๓๖๖	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๓,๐๓๓,๖๘๓	๓,๒๕๘,๓๓๕	๓,๓๓๐,๖๖๓	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๓๘,๓๘๘,๑๔๙	๓๙,๓๐๓,๘๖๘	๓๙,๙๓๔,๐๒๙	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี														๑๕,๓๕๓	๑๕,๓๓๕	๑๕,๙๕๕	

๑๐๗.๐๐๐

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๑ บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลปากตะโก

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑ นายสุนทร ดำวรรณ	ร.ป.ม.	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๑,๑๖๐
๒ วัง	-	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗๒,๐๐๐ ว่างเดิม
๓ นางปรีดา ไชยฤกษ์	ร.ป.ศ.	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๔ นางจิตติกาญจน์ ศักดิ์แสง	ศศ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๕ นางสาวดวงพร เรืองรอง	บ.อ.บ.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๘,๒๔๐ (๒๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๒๔๐
๖ วัง	-	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ทะเบียนและบัตร	ปว/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗ นางสาวสุภาวดี เจริญเจริญใจ	น.บ.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๗,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๗๒๐
๘ นายจรศักดิ์ ไชยฤกษ์	ร.ป.ศ.	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐

สำนักปลัดเทศบาลตำบลปากตะโก

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
	นางพรทิพา สาชะจันทร์	ศ.ศ.บ.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑๒-๐๑-๐๔๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๐	พนักงานจ้าง											
	นางศิริรัตน์ ศักดิ์แสง	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๙,๒๐๐ (๑๘๑,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๒๐๐
๑๑	นางทิวาลัย แซ่หลิม	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๙,๒๐๐ (๑๘๑,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๒๐๐
๑๒	นางนัยดา สิ้นสังธรรม	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐x๑๒)	-	๖,๓๐๐ (๕๐๕x๑๒)	๑๕๘,๓๔๐
๑๓	นางสาวสุดารัตน์ อินทรมาตย์	บ.ธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๔๖,๑๖๐ (๑๒,๑๘๐x๑๒)	-	๑๓,๒๖๐ (๑,๑๐๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๔	นางสาวณัฐวดี วงษ์จีน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๑,๑๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	๑๘,๓๐๐ (๑,๕๐๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๕	นายวรพล เกิดผล	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐x๑๒)	-	๑๓,๕๘๐ (๑,๕๖๕x๑๒)	๑๕๕,๔๒๐
๑๖	นายยุทธศาสตร์ บุญหา	ม.๓	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๓๑,๐๔๐ (๑๐,๙๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๕,๐๔๐

สำนักปลัดเทศบาลตำบลปากตะโก

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑๗ นายคาวี เล็กวาริ	ม.๓		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๑,๐๘๐
๑๘ นายสิทธิชัย พูเพื่อง	ม.๖		พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ			พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ		๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๘,๓๒๐
๑๙ นายณรงค์วิทย์ ศรีเอี่ยม	ม.๓		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๗,๘๐๐
๒๐ นายเจษฎา ทิพย์ไธ	ปวส		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑ นายสุรนาท ชนะ	ศศ.บ.		พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ			พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๒ นางสุกัญญา วงษ์จีน	ปวส		ภารโรง			ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๓ นายชัยณรงค์ ปุณฺณจัน	ป.๖		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

รายนาม	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเงินอื่น ๆ/ ค่าตอบแทน	
๒๔	ว่าง		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๖๓,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๓,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๓,๒๐๐ ว่าง
๒๕	นางสาวพิมพ์ วัชรพงษ์	บ.ธ.บ.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๒๘๘,๘๖๐ (๒,๘๐๐x๑๒)	๓๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๖,๘๖๐
๒๖	นางสุภาวรรณ ศรีมงคล	บ.ธ.บ.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก	๑๘๗,๗๖๐ (๑,๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๗๖๐
๒๗	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๖๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ ว่าง
พนักงานจ้าง												
๒๘	นางปิยาภรณ์ บัวทอง	บ.ธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐x๑๒)	-	๔,๓๘๐ (๑๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๙	นางสาวจุฑามาส ชนะ	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๓๖๐ (๑๒,๘๖๐x๑๒)	-	๕,๑๐๐ (๔๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๖๐
๓๐	นางสาวสุภาภรณ์ พงษ์บุปผา	บ.ธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๔๐,๕๖๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	๓๘,๓๐๐ (๑,๕๖๕x๑๒)	๑๕๙,๘๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๓๑	นายพงศ์ศักดิ์ สัญญา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๐,๐๔๐ (๑๑,๖๗๐x๑๒)	-	๑๕,๓๘๐ (๑,๖๑๕x๑๒)	๑๕๕,๔๒๐
๓๒	นายอดิพงษ์ สุดสวัสดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างแผนภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ผู้ช่วยช่างแผนภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๓๐,๖๘๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๔,๖๘๐
๓๓	นายใจเพชร มาตย์สถิตย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๓๔	การราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง		๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๓,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๒,๓๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๒๗,๐๐๐ ว่างเดิม
๓๕	นายชนะ อ้วนสมจิตร	วศ.	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๒๘๘,๘๖๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๖,๘๖๐
๓๖	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ท.	๑๑-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ท.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๓๗	จ.ส.ท.ประสิทธิ์ ภูมิรินทร์	บธ.บ.	๑๑-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑๑-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๓๖x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๓๘	นางสาวอัญชลี โสมสุข	ศศ.บ	๑๑-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๑-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๓๙	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ ชง	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๕๕x๑๒)	-	-	๒๐๒,๖๒๐

กองช่าง

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๔๐	พนักงานจ้าง นายจักรพงศ์ หุ่มคง	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๒,๓๒๐ (๑๑,๘๖๐x๑๒)	-	๑๓,๕๐๐ (๑,๘๘๕x๑๒)	๑๕๓,๘๒๐
๔๑	นายธีระศักดิ์ ศรีสุทธิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๒,๘๔๐ (๑๑,๐๗๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๗,๘๔๐
๔๒	นายจเร ชนสถาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑๒๖,๖๖๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๑,๖๖๐
๔๓	นายสุจินต์ ปัญจศิริวัฒนา	มศ.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๒,๓๖๐
๔๔	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	นายพนรัตน์ กริตกราย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

กองสารบรรณสุข

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๔๖	นายณภัทร หุคมี	วทบ.	๔๔-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๔๗	ว่าง		๔๔-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๔	นักบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๔	นักบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๘๙,๖๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๘	นายวันชัย จันทรรจนา	ป.๖	-	พนักงานขับรถ บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกขยะ	-	๑๕๕,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐x๑๒)	-	๕,๑๐๐ (๔๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๔๙	นายพนพร ปานทอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถ บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกขยะ	-	๑๓๖,๔๔๐ (๑๑,๓๗๐x๑๒)	-	๒๒,๘๘๐ (๑,๘๑๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๐	นายสามารถ มาตย์สถิตย์	ป.๕	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐x๑๒)	-	๑๖,๓๘๐ (๑,๓๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๑	นายสุทิศ สุขตะโก	ป.๔	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐x๑๒)	-	๑๖,๓๘๐ (๑,๓๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๒	นายสุรินทร์ ทองระหมาก	ป.๖	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	๑๒๖,๔๒๐ (๑๐,๕๑๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๐,๔๒๐
๕๓	นางฟ้าอัมพร ปานทอง	ป.๖	-	คนตักแถมสวน	-	-	คนตักแถมสวน	-	๑๓๑,๐๔๐ (๑๐,๙๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๕,๐๔๐

กองสวัสดิการสุข

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
นางสาวอรรณพ รัดนทอง	บ.ธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๐,๕๖๐ (๑๐,๘๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๔,๕๖๐
นายศิริชัย วงษ์จีน	ปวส.	-	คนตักแถมสวน	-	-	คนตักแถมสวน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๔,๕๖๐
นางรุ่งนภา จันทรรจนา	ป.๖	-	คนงานกวาดขยะ	-	-	คนงานกวาดขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายรณภพ แก้วมณี	ป.๖	-	คนตักแถมสวน	-	-	คนตักแถมสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายสรพงษ์ อินดา	ป.๓	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายสุเทพ สมศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรด บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายยุทธพงษ์ ไยประยูร	ป.๓	-	พนักงานขับรด บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรด บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายศุภชัย รักดี	ป.๓	-	พนักงานขับรด บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรด บรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐

กองการศึกษา

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๖๒	ว่าง		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐
๖๓	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๑,๖๐๐
๖๔	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๑,๖๐๐
(เงินนำค่าส่วนในการศึกษาทดแทนและโยกย้าย)												
๖๕	นายสันติรักษ์ กัลยาณวัตร	ปวส.	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๒๓๐,๔๐๐ (๒๕,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๖๖	นายสุพัฒน์ อินทรมาศย์	ศษ.บ.	-	ผู้ช่วยสันหนนาการ	-	-	ผู้ช่วยสันหนนาการ	-	๒๒๓,๕๖๐ (๑๘,๖๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๓,๕๖๐
๖๗	นายสหัส มื้อสันหัต	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๕,๒๔๐ (๑๑,๒๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๙,๒๔๐
๖๘	นางวรรณภฏ เมษนิตี	ค.บ.	๘๖-๒-๐๐๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑	๘๖-๒-๐๐๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน กรมส่งเสริม
๖๙	นางอุไรวรรณ แสงนคร	ค.บ.	๘๖-๒-๐๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑	๘๖-๒-๐๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน กรมส่งเสริม

กองการศึกษา

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๗๐	พนักงานจ้าง นางสาวพัชรา พุทธิรัตน์	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รับเงินอุดหนุน จาก อบจ.ยโสธร
๗๑	นางสาวรุ่งฟ้า ผ่างรัตนศิลป์	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รับเงินอุดหนุน จาก อบจ.ยโสธร

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๗๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑๑๒-๐๔/๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑๑๒-๐๔/๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๕๕๓๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. การพัฒนาตำแหน่งบริหาร
 - ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 - ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ 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 ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้ การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
 - ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนงานใหม่
 - ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มี ความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากตะโก จึงได้จัดทำประกาศมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้างใช้ยึดเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติในการทำงานและเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติดังนี้

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปากตะโกต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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
