



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลพากห้วย

อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

งานกาารเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล

โทร./โทรสาร ๐-๓๗/๒๔-๗/๓๔๑



ประกาศเทศบาลตำบลปากห้วย  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปากห้วย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลปากห้วย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลปากห้วย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากห้วย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปากห้วย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุเทน ทิมพิสาร)

นายกเทศมนตรีตำบลปากห้วย



ประกาศเทศบาลตำบลปากห้วย  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากห้วย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปากห้วย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลปากห้วย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลปากห้วย ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานรัฐพิธี งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานแผนและงบประมาณ งานนิติกร งานสวัสดิการสังคม งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานบริหารทั่วไปหรือเลขานุการ พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงาน ที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานเลขานุการ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดงานต่างๆ หลายด้าน ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณา วางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบติดต่อประสานงานวางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ที่รับผิดชอบด้วย และราชการอื่นๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีส่วนราชการภายใน สำนักปลัดดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน



- ๑.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๕ งานนิติการ
- ๑.๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงินการคลัง ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
  - ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
  - ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
  - ๒.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้
  - ๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
  - ๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับควบคุมและปฏิบัติงาน การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่นๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

- ๓.๑ ฝ่ายการโยธา
  - ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
  - ๓.๑.๒ งานผังเมือง
  - ๓.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป
  - ๓.๑.๔ งานสาธารณูปโภค
  - ๓.๑.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
  - ๓.๑.๖ งานสวนสาธารณะ

๔. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา

งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานรัฐพิธี งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม และปฏิบัติงานมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานวางแผน สาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตวแพทย์ งานธุรการ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๕.๑ งานบริการสาธารณสุข
- ๕.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป
- ๕.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๕.๕ งานสัตวแพทย์

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



นายกเทศมนตรีตำบลปากห้วย



ประกาศเทศบาลตำบลปากห้วย  
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลปากห้วย จึงประกาศการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ประกาศฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอุเทน พิมพ์สาร)

นายกเทศมนตรีตำบลปากห้วย



**บัญชีขอความเห็นชอบ**  
**แบบสรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**เทศบาลตำบลพากห้วย อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**

๑. เทศบาลพากห้วย เป็นเทศบาลสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักปลัดเทศบาล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

๒.๑ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล

โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัดเทศบาล	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รองปลัดเทศบาล	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัดเทศบาล	๘	๗	๑	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
กองคลัง	๗	-	๗	-	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
กองช่าง	๔	๑	๓	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	-	๔	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองการศึกษา	๑๑	๖	๕	+๓	-	๑๔	-	-	๑๔	-	-	๑๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๑๔</b>	<b>๒๓</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>๔๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๐</b>

๒.๒ ตำแหน่งพนักงานจ้าง ของเทศบาล

โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	๘	๖	๒	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
กองคลัง	๕	๒	๓	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองช่าง	๑๒	๕	๗	-	-	๑๒	-	-	๑๒	-	-	๑๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๒	๓	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
กองการศึกษา	๘	๗	๑	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๒๒</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๘</b>

๓. แบบสรุปอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	อัตรากำลังปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ ขอปรับเพิ่ม	อัตรากำลังที่ ขอปรับลด	มติ อนุกรรมการ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง)	-	-	
	<b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b>	ปี ๒๕๖๗		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (ว่าง)			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (ไม่ว่าง)	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (ไม่ว่าง)			
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (ไม่ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๗	นิติกร (ชก.) (ไม่ว่าง)			
๘	นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (ไม่ว่าง)	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) (ไม่ว่าง)			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (ไม่ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (คุณวุฒิ/ป.ตรี) (ว่าง)			
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (ไม่ว่าง)	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ว่าง)			
๑๔	คนงาน ๕ อัตรา (ไม่ว่าง)			
	<b>๒.กองคลัง</b>	ปี ๒๕๖๗		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)			
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	-	-	
๑๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)			
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชก.) (ว่าง)	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.) (ว่าง)			
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชก.) (ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.) (ว่าง)	-	-	
๒๓	คนงาน ๔ อัตรา (ว่าง ๒)			
	<b>๓.กองช่าง</b>	ปี ๒๕๖๗		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)			
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชก.) (ว่าง)			
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (ไม่ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๒๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ ป.ตรี) (ว่าง)			
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.) (ว่าง)	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.) ๒ อัตรา (ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.) (ว่าง)			
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ทักษะ) (ว่าง)	-	-	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์ม้า) (ทักษะ) (ว่าง)			
๓๔	คนงาน ๕ อัตรา (ไม่ว่าง)			



ที่	อัตรากำลังปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ ขอปรับเพิ่ม	อัตรากำลังที่ ขอปรับลด	มติ อนุกรรมการ
๓๕	<b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)	ปี ๒๕๖๗ -	-	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)	ปี ๒๕๖๘ -	-	
๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง)	-	-	
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ) ๒ อัตรา (ว่าง)	ปี ๒๕๖๘ -	-	
๔๐	คนงาน ๓ อัตรา (ว่าง ๑)	-	-	
	<b>๖.กองการศึกษา</b>	ปี ๒๕๖๗		
๔๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)	- ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)	๓ อัตรา		
๔๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.) (ไม่ว่าง)	ปี ๒๕๖๘		
๔๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ว่าง)	-	-	
๔๕	ครู อันดับ คศ.๓ ๒ อัตรา (ไม่ว่าง)	-	-	
๔๖	ครู อันดับ คศ.๒ ๒ อัตรา (ไม่ว่าง)	-	-	
๔๗	ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย ๓ อัตรา (ว่าง ๒)	ปี ๒๕๖๘		
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ ป.ตรี) ๒ อัตรา (ไม่ว่าง)	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.) (ไม่ว่าง)	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ปวส.) (ไม่ว่าง)	-	-	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา (ไม่ว่าง)	-	-	
๕๒	คนงาน (ไม่ว่าง)	-	-	
๕๓	นักการ (ว่าง)	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	ปี ๒๕๖๗		
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)	-	-	
		ปี ๒๕๖๘		
		-	-	
		ปี ๒๕๖๙		
		-	-	

๔. การคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
งบประมาณปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๓,๔๓๗,๓๓๐ บาท

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๖๓,๔๓๗,๓๓๐	๖๖,๖๐๙,๑๙๖.๕๐	๖๙,๙๓๙,๖๕๖.๓๓
ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล	๑๗,๒๙๒,๑๕๙	๑๗,๗๙๔,๔๑๐	๑๘,๓๐๑,๓๕๓
คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๖	๒๖.๗๑	๒๖.๑๗

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวสุภาวดี สุขประสงค์)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาล

## คำนำ

เทศบาลตำบลปากห้วย ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลปากห้วย ที่ ๑๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากห้วย เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา การวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลปากห้วย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้ สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ลดภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ สร้างความพึงพอใจกับประชาชนผู้มาติดต่อ ขอรับบริการ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลปากห้วย



# สารบัญ

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
ภาคผนวก	

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**เทศบาลตำบลปากห้วย**  
**อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ปากห้วย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลปากห้วย จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความ คล่องตัว เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาเป็นหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปากห้วย จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลปากห้วย วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) ได้ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลปากห้วย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปากห้วย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพากห้วยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพากห้วยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ใ้โครงสร้างที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพากห้วย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของเทศบาล



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปากห้วย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลปากห้วยเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากห้วยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายนายกเทศมนตรีตำบลปากห้วย รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากห้วย

(๓.๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปากห้วย ประกอบด้วย

๓.๒.๑ **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการกลาง งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานประชุมสภาเทศบาล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร งานเลือกตั้ง งานทะเบียนราษฎร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด และราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

#### ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนิติการ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓.๒.๒ **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

#### ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริหารงานทั่วไป

#### ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

#### ฝ่ายการโยธา

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานผังเมือง
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

#### ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานบริการสาธารณสุข
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานสัตวแพทย์

๓.๒.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้



### ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานกิจการโรงเรียน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานเด็กกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

**๓.๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓.๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยมีแนวความคิดดังนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน (Strategic objective)

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามสำนัก/กองต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ หรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

#### ๒. การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน (supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมารวมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึง

-การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

-การจัดสรรประเภทของบุคลากร(ข้าราชการ พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงานจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent: FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่น ตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคน



มากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดจำนวนอัตรากำลังทำงานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานของตำแหน่งอื่น

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver)

ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่มีตัวชี้วัดและพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree-Issues)

เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

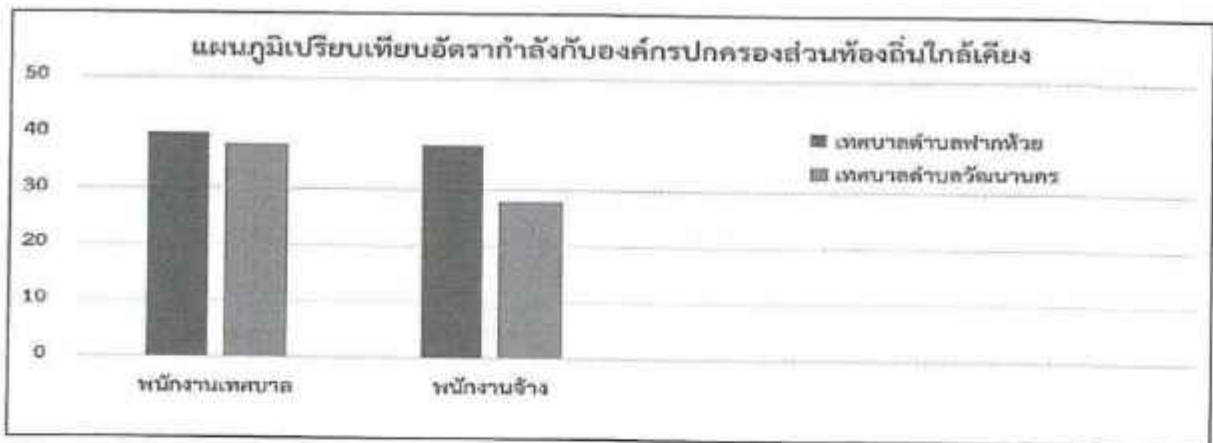
(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลปากห้วย ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลปากห้วย ร่วมกับ เทศบาลตำบลปากห้วย อำเภอปากห้วย จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

รายการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง	รวม (คน)
เทศบาลปากห้วย	๔๐	๓๘	๗๘
เทศบาลวัฒนานคร	๓๘	๒๘	๖๖



ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลปากห้วย	ข้อมูลของเทศบาลตำบลวัฒนานคร
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๗,๘๑๘ คน / ๓,๖๘๕ ครัวเรือน	๕,๖๑๙ คน / ๓,๑๑๙ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน ๑๐ ชุมชน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๖๓,๔๓๗,๓๓๐ บาท	๖๔,๓๒๔,๔๐๑ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลปากห้วย แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๖ คน</p> <p>๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน</p> <p>๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๖ คน</p> <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๙ คน</p> <p>๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๒๒ คน</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังคน ๑ คน</p>	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลวัฒนานคร แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๑ คน</p> <p>๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๘ คน</p> <p>๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน</p> <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๑๑ คน</p> <p>๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีอัตรากำลัง ๔ คน</p> <p>๖.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๖ คน</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังคน ๑ คน</p>
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง,รับราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว



จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลปากห้วย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจ และ ภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในด้านการเติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ การต่างประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้วทั้ง ๕ ด้านคือ ๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชน ให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ๓. พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มีความปลอดภัย และปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ๕. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในด้านการคมนาคมสะดวก ประชาชนมีคุณภาพ ถิ่นอุตสาหกรรมเกษตร เขตท่องเที่ยว เชิงนิเวศ การบริหารจัดการ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแนวทางตามแผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลตำบล ปากห้วย (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

(๓.๔) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๗ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓๗,๒๙๒,๑๕๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๘ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๗,๗๙๔,๔๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๙ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๘,๓๐๑,๓๕๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๕

(๓.๕) ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพากห้วย สมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

##### สภาพทั่วไปเทศบาลตำบลพากห้วย

เทศบาลตำบลพากห้วย ตั้งอยู่เลขที่ ๑๙๑ หมู่ ๗ ตำบลพากห้วย อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วน ท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๒

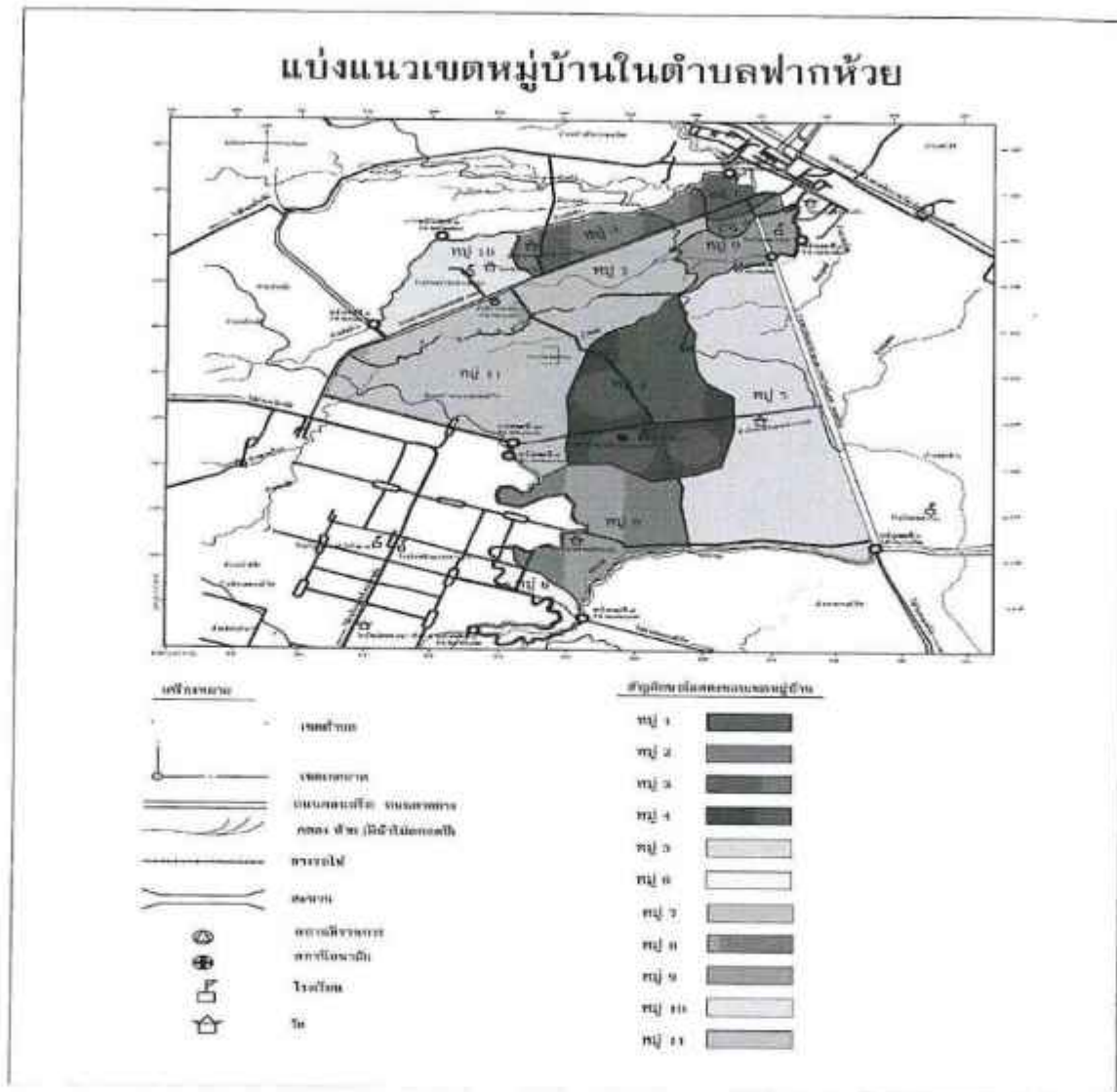
เทศบาลตำบลพากห้วย ตั้งอยู่ห่างจากอำเภออรัญประเทศ ๕ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสระแก้ว ๕๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๙,๖๒๘ ไร่ หรือ ๓๑.๔๐ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลผ่านศึกและตำบลท่าข้าม อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลเมืองใหม่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลคลองน้ำใส อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

เทศบาลตำบลพากห้วย มีพื้นที่เป็นที่ราบเนินเขาและมีที่ราบลุ่มเพียงเล็กน้อยเหมาะสมกับการปลูกพืชไร่ สภาพอากาศมี ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่ เดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนกุมภาพันธ์

แผนที่เทศบาลตำบลปากห้วยพอสังเขป



**จำนวนหมู่บ้าน**

ปัจจุบันหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลปากห้วย มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑   | บ้านปากห้วย           |
| ๒. หมู่ที่ ๒   | บ้านปากห้วย           |
| ๓. หมู่ที่ ๓   | บ้านหนองผักบุ้ง       |
| ๔. หมู่ที่ ๔   | บ้านกุดแต่            |
| ๕. หมู่ที่ ๕   | บ้านทศเจริญ           |
| ๖. หมู่ที่ ๖   | บ้านบึงแคน            |
| ๗. หมู่ที่ ๗   | บ้านนาเหล่าประชาสรรค์ |
| ๘. หมู่ที่ ๘   | บ้านสวนอุดม           |
| ๙. หมู่ที่ ๙   | บ้านเจริญสุข          |
| ๑๐. หมู่ที่ ๑๐ | บ้านใหม่หนองผักบุ้ง   |
| ๑๑. หมู่ที่ ๑๑ | บ้านหนองหลวง          |

### จำนวนประชากรและครัวเรือน

ประชากร ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๗,๘๑๘ คน เป็นชาย ๓,๘๕๙ คน หญิง ๓,๙๕๙ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๖๘๕ ครัวเรือน สามารถแยกจำนวนประชากรตามหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	ฟากห้วย	๕๕๖	๖๐๗	๑,๑๕๓	๖๙๔	
๒	ฟากห้วย	๓๖๑	๓๗๙	๗๔๐	๕๐๑	
๓	หนองผักบุ้ง	๓๓๔	๓๓๘	๖๗๒	๓๐๓	
๔	กุดแต่้	๓๘๕	๓๙๔	๗๗๙	๓๐๑	
๕	ทตเจริญ	๓๑๕	๓๐๕	๖๒๐	๒๕๒	
๖	บุงแคน	๒๒๒	๒๐๙	๔๓๑	๑๗๙	
๗	นาเหล่าประชาสรรค์	๒๗๔	๒๗๘	๕๕๒	๒๗๓	
๘	สวนอุดม	๒๘๕	๒๘๗	๕๗๒	๑๙๘	
๙	เจริญสุข	๖๙๐	๖๙๐	๑,๓๘๐	๖๒๖	
๑๐	ใหม่หนองผักบุ้ง	๒๔๗	๒๖๐	๕๐๗	๒๐๕	
๑๑	หนองหลวง	๒๐๐	๒๑๒	๔๑๒	๑๖๓	
	รวม	๓,๘๕๙	๓,๙๕๙	๗,๘๑๘	๓,๖๘๕	

ที่มา : งานทะเบียนราษฎร ที่ว่าการอำเภออรัญประเทศ ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

### จำนวนกำนันและผู้ใหญ่บ้านตำบลฟากห้วย

ตำบลฟากห้วย มีกำนัน ๑ คน ผู้ใหญ่บ้าน ๑๐ คน และหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
๑	บ้านฟากห้วย	นางพนม ศรีประเสริฐ	
๒	บ้านฟากห้วย	นายสุวัฒน์ สีใส	
๓	บ้านหนองผักบุ้ง	นายสมบัติ เพ็งรอด	
๔	บ้านกุดแต่้	นายสุรินทร์ ฤทธิ์จันอัด	
๕	บ้านทตเจริญ	นายเฉลิมชัย กันเกตทิม	
๖	บ้านบุงแคน	นายประสิทธิ์ เพ็ชรวิสัย	
๗	บ้านนาเหล่าประชาสรรค์	นางประทีน รัตนสุวรรณ	
๘	บ้านสวนอุดม	นายสุรพงษ์ บินสวน	กำนันตำบลฟากห้วย
๙	บ้านเจริญสุข	นายสมาน วิทยาการ	
๑๐	บ้านใหม่หนองผักบุ้ง	นายทวี มาสุก	
๑๑	บ้านหนองหลวง	นายวสันต์ คุสิต	

## จำนวน สมาชิกสภาเทศบาลตำบลปากห้วย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล สมาชิกสภาเทศบาลตำบลปากห้วย	หมายเหตุ
	<b>เขตที่ ๑</b>		
๑	บ้านปากห้วย	นายสี จันทรสีเงิน	ประธานสภา รองประธานสภา
๒	บ้านปากห้วย	นายสิทธิพงศ์ ศรีจันทร์	
๓	บ้านหนองคู	นางพิมพ์ล รัตนสุวรรณ	
๗	บ้านนาเหล่าประชาสรรค์	นายประสงค์ หอกคำ	
๑๐	บ้านใหม่หนองผักบุง	นายณัฐวุฒิ ปินสวน	
๑๑	บ้านหนองหลวง	ร้อยตรีอุทัย สอนโส	
	<b>เขตที่ ๒</b>		
๔	บ้านกุดแต่	นายบุญชู งอนกระโทก	
๕	บ้านทศเจริญ	นางสมศรี อ่อนน้อม	
๖	บ้านบุงแคน	นางหว่า จันทรงาม	
๘	บ้านสวนอุดม	นางปราณี กันเกตุหิม	
๙	บ้านเจริญสุข	นางสาวภารุณี บุญอุตหนุน นางรัตจะนา ตาราคร	

การศึกษา/ศาสนา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา	๔	แห่ง
โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	-	แห่ง
ห้องสมุด	-	แห่ง
วัด/สำนักสงฆ์	๖	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	แห่ง

การสาธารณสุข

สถานีอนามัย	๑	แห่ง
อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ	๑๐๐	เปอร์เซ็นต์

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดตรวจสายตรวจตำบลปากห้วย	๑	แห่ง
---------------------------	---	------

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของตำบล

กลุ่มสตรีจัดทำดอกไม้จันทน์	จำนวน	๑	กลุ่ม
กลุ่มสตรีปลาร้าตำบลปากห้วย	จำนวน	๑	กลุ่ม
กลุ่มผู้เลี้ยงสัตว์ตำบลปากห้วย	จำนวน	๑	กลุ่ม



### ทรัพยากรธรรมชาติ

ตำบลปากห้วยมีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑. ห้วยพรหมโหด
๒. คลองขุมปูน
๓. คลองยุทธศาสตร์

### แหล่งน้ำประปา

ประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๔	บ้านกุดแต่	จำนวน ๑ แห่ง
ประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๕	บ้านตดเจริญ	จำนวน ๑ แห่ง
ประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๖	บ้านบุงแคน	จำนวน ๑ แห่ง
ประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๗	บ้านนาเหล่าประชาสรรค์	จำนวน ๑ แห่ง
ประปาหมู่บ้านหมู่ที่ ๘	บ้านสวนอุดม	จำนวน ๑ แห่ง

### ๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ปัญหา

การใช้ประโยชน์ที่ดินยังไม่เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากที่ดินส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลเป็นที่สาธารณะ ซึ่งหน่วยงานที่เป็นกรรมสิทธิ์ยังขาดศักยภาพในการพัฒนาที่ดินประชาชนผู้อยู่อาศัยจึงเกิดความไม่แน่นอน

#### ความต้องการ

ต้องการให้หน่วยงานเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดิน เข้ามารับบริหารจัดการในการใช้ประโยชน์และพัฒนาที่ดินในเขตเทศบาลให้เกิดประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่นต้องการมีกรรมสิทธิ์ในพื้นที่บางส่วนที่อาศัยอยู่มานาน

### ๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

#### ปัญหา

(๑) ธุรกิจขนาดย่อม มีปัญหาต่อรายได้ของประชากรในท้องถิ่น เพราะประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังมีรายได้น้อย และไม่มีการทำเป็นหลักแหล่ง เกิดจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันธุรกิจขนาดย่อมมีปัญหาในเรื่องของต้นทุนการผลิต และการตลาดซึ่งมีการแข่งขันกันสูง และมาตรฐานของการผลิตสินค้า จึงเป็นเหตุให้มีการจ้างแรงงานชาวกัมพูชาซึ่งมีค่าแรงถูก จึงส่งผลกระทบต่อประชาชนในเรื่องของแรงงาน

(๒) ปัญหาการพาณิชย์กรรม/การบริการ บางประเภทยังไม่ได้มาตรฐาน และเป็นธุรกิจไม่แน่นอน อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของลูกค้าประกอบกับธุรกิจบางประเภทยังขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านการให้บริการ

(๓) ปัญหาด้านแหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

#### ความต้องการ

(๑) ต้องการให้หน่วยภาครัฐเข้ามาแก้ปัญหา ในเรื่องส่งเสริมธุรกิจขนาดย่อม และปัญหาแรงงานต่างด้าว

(๒) ต้องการให้ภาครัฐเข้ามาจัด ดูแลสถานที่ท่องเที่ยวตลอดจนส่งเสริมการ พาณิชยกรรม/การบริการ เช่น การให้ความรู้ในเรื่องประกอบกร

### ๑.๓ ด้านสังคม

#### ปัญหา

ความหนาแน่นของประชากร เนื่องจากจำนวนประชากรที่เข้ามาประกอบอาชีพในเขตเทศบาลตำบลปากห้วย มีจำนวนมาก เกินความเป็นจริงจากข้อมูลทะเบียนราษฎร ปัญหาเกิดจากขาดการควบคุมของภาครัฐอันเนื่องมาจากขาดการเอาใจใส่ในการควบคุมตรวจสอบ ประกอบกับมีจำนวนบุคลากรด้านทะเบียนราษฎรไม่เพียงพอ และมีประชากรเข้ามาอาศัยอยู่หนาแน่นส่งผลให้เกิดปัญหาหลาย ด้าน เช่น การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐานไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

#### ความต้องการ

ต้องการให้เทศบาลเข้ามาสำรวจและควบคุมจำนวนประชากร เพื่อจะได้นำข้อมูลไปวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่างๆ ได้สอดคล้องกับความเป็นจริง

### ๑.๔ ด้านสภาพแวดล้อม

#### ปัญหา

ในอนาคตอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ที่อยู่อาศัยของประชาชนในท้องถิ่นได้ ตลอดจนอาจส่งผลกระทบต่อการใช้ประกอบอาชีพของประชาชนได้

#### ความต้องการ

ต้องการให้เทศบาลจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บ และทำลายขยะให้พอกับปริมาณขยะต่อวัน และมีการจัดระบบนิเวศน์วิทยา ด้านสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่

## ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพากห้วย

การวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐ (๒))
- ๑.๒ การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๑.๗ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- ๒.๒ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- ๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- ๓.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๓.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๘))
- ๓.๖ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
  - ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
  - ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
  - ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
  - ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
  - ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
  - ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
  - ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
  - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))
  - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
  - ๕.๔ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
  - ๕.๕ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
  - ๕.๖ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
  - ๕.๗ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
  - ๕.๘ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
  - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
  - ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
  - ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
  - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
  - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในกรณีมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
  - ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
  - ๗.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๖))
  - ๗.๖ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))



การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ในการดำเนินการตามภารกิจ ของเทศบาลตำบลพากห้วยทั้ง ๗ ด้าน

## ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง <u>S</u>	จุดอ่อน <u>W</u>
<p>๑. เป็นศูนย์กลางการค้า การขนส่งเชื่อมโยงภูมิภาค และประเทศอินโดจีน</p> <p>๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวก และคล่องตัว</p>	<p>๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด</p> <p>๒. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p>
โอกาส <u>O</u>	ข้อจำกัด <u>T</u>
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล</p> <p>๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p>	<p>๑. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการ เป็นอุปสรรค ทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะงบประมาณด้านระบบสาธารณูปโภคขนาดใหญ่</p> <p>๒. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการและการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

## ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. เทศบาลตำบลปากห้วยมีชุมชนที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เทศบาลตำบลปากห้วยมีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย</p> <p>๓. เทศบาลตำบลปากห้วยมีส่วนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกาย บริการประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น</p> <p>๕. มีโรงพยาบาลประจำอำเภอครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัยการจราจร, การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น</p> <p>๓. เทศบาลขาดแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ห้องสมุดเทศบาล เป็นต้น</p> <p>๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีการลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท เป็นต้น</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน</p> <p>๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด มูลนิธิ ศาลเจ้า ในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชน</p> <p>๔. ในเขตเทศบาลมีสถาบันการศึกษาทุกระดับ ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๖. รัฐบาลมีนโยบายโครงการจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการและจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก</p> <p>๒. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่</p> <p>๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต ทวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน</p> <p>๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ</p>



## ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง <u>S</u>	จุดอ่อน <u>W</u>
<p>๑. มีการอบรมให้ความรู้แก่ อปพร.และผู้นำชุมชน ทุกปี</p> <p>๒. มีการแต่งตั้ง อปพร.ในเขตเทศบาล</p> <p>๓. มีหน่วยงานทางราชการ อาทิ ตำรวจ ทหาร คอยประสานงานร่วมมือในการดูแลรักษาความสงบ ได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น</p> <p>๔. มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมออกปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และให้บริการประชาชนในด้าน บริการสาธารณะ</p>	<p>๑. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงาน ต่างด้าว</p> <p>๒. ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p> <p>๓. สภาพพื้นที่ติดชายแดนทำให้ยาเสพติดเข้ามา ได้ง่าย</p> <p>๔. ปัญหาลักขโมยและความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง</p> <p>๕. ยังขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพร้อมอุปกรณ์และยานพาหนะ ที่มีประสิทธิภาพ</p>
โอกาส <u>O</u>	ข้อจำกัด <u>T</u>
<p>๑. การแก้ไขปัญหาคความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้อง กับนโยบายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล</p> <p>๒. เทศบาลตำบลฟากห้วย ได้ประสานงานกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ออกตรวจโดยเน้นพื้นที่ เสี่ยงต่อปัญหาเสพติด การป้องกันและปราบปราม ขโมย และพวกมิจฉาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ราษฎร</p>	<p>๑. ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาในท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดปัญหาการแย่งงาน แย่งอาชีพ ตลอดจน ความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาอาชญากรรม โรคติดต่อ และยาเสพติด</p> <p>๒. ปัญหาเสพติดที่ไม่สามารถดำเนินการให้หมดไป</p> <p>๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>

## ๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าสู่เทศบาลมากขึ้น</p> <p>๒. เป็นประตูทางผ่านสู่ภาคอีสานตอนล่าง</p> <p>๓. โกดังสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้าขนาดใหญ่ ได้แก่ ตลาดการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา (ตลาดโรงเกลือ)</p> <p>๔. มีโรงพยาบาลฟากห้วย เป็นศูนย์กลางการค้นคว้าและวิจัยด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งจะสนับสนุนการท่องเที่ยวในด้านฟื้นฟูสุขภาพและการแพทย์แผนไทยได้เป็นอย่างดี</p> <p>๕. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง</p>	<p>๑. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง, การขาดวินัยจราจร, แผงขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น</p> <p>๒. สินค้าการเกษตรและสินค้า otop ขาดการส่งเสริม</p> <p>๓. ประชาชนในท้องถิ่นขาดการพัฒนา ลิดภันท์ประเภทของที่ระลึกสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีตลาดรองรับที่ชัดเจนเท่าที่ควร</p> <p>๔. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งเทศบาลมีงบประมาณจำกัด</p> <p>๕. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน, งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้น้อย ตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน</p> <p>๖. เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย</p> <p>๗. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน และหวังพึ่งความช่วยเหลือจากรัฐเพียงอย่างเดียว</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการเพิ่มรายได้ด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น</p> <p>๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก</p> <p>๕. โอกาสในการพัฒนาสินค้าสู่อินโดจีน</p> <p>๖. รัฐบาลได้ประกาศให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยให้เขตเศรษฐกิจพิเศษต้นแบบ (Quick Win)</p> <p>๗. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และกระแสในการดูแลสุขภาพสุขภาพ จะสนับสนุนการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพรวมทั้งแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์แผนไทย</p>	<p>๑. ภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน น้ำมันราคาแพง อาจมีผลให้นักท่องเที่ยวลดปริมาณลงได้</p> <p>๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ</p> <p>๓. การเข้ามาของห้างสรรพสินค้า ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยในเขตเทศบาล</p> <p>๔. ความไม่แน่นอนของประเทศเพื่อนบ้าน</p>

## ๕) การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง <u>S</u>	จุดอ่อน <u>W</u>
<p>๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเทศบาลมีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนาน</p> <p>๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น</p>	<p>๑. งบประมาณมีจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่, การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าล้างสูบน้ำ เป็นต้น</p> <p>๓. น้ำเสียจากการเกษตร เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกรซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำโดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน</p> <p>๔. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติสุขภาพ และการท่องเที่ยว</p>
โอกาส <u>O</u>	ข้อจำกัด <u>T</u>
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับจังหวัด</p> <p>๒. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย</p>	<p>๑. หน่วยงานท้องถิ่นใกล้เคียงตลอดจนประชาชนที่อยู่นอกเขตนาขยะมูลฝอยมาทิ้งในเขตเทศบาล</p> <p>๒. การรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. สภาวะโลกร้อน (Global Warming) ที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก</p> <p>๔. ฤดูกาลส่งผลกระทบต่อดำเนินการฝังกลบขยะมูลฝอยโดยเฉพาะฤดูฝน เนื่องจากทำให้สภาพพื้นที่ฝังกลบมีลักษณะลื่น รถบรรทุกขนย้ายทำงานไม่สะดวกและขยะส่งกลิ่นเหม็น</p> <p>๕. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ</p>



## ๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>๓. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง</p> <p>๔. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม เป็นเอกลักษณ์</p> <p>๕. มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญงานศิลปะแขนงต่างๆ</p> <p>๖. สภาพสังคมในชุมชนอยู่อย่างมีความสุข เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ง่ายต่อการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม</p>	<p>๑. ค่านิยมวัตถุนิยมสาร กลบเกลื่อนวัฒนธรรมอันดีงามของไทย</p> <p>๒. เยาวชนมีค่านิยมที่ผิด ซาดจิตสธารณะ</p> <p>๓. งบประมาณของเทศบาลยังไม่เพียงพอ ต่อการบริหารจัดการ</p> <p>๔. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมไม่เป็นระบบ เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงพอ</p> <p>๕. วัฒนธรรมไทยที่มีความยืดหยุ่น อะลุ่มอล่วย มีความอ่อนแอในเรื่องระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และการรักษากฎระเบียบ</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. มีแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด</p> <p>๒. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p>	<p>๑. การประชาสัมพันธ์จากภาครัฐไม่ถึงประชาชน</p> <p>๒. การวางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน</p>

## ๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๒. เทศบาลตำบลพากห้วยมีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลพากห้วยที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น</p> <p>๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน</p> <p>๖. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๗. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๘. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p>	<p>๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ ในกรณีขาดใครไป</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ</p> <p>๓. ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำท้องถิ่น</p> <p>๔. สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอต่อการติดต่อประสานงาน</p> <p>๕. บุคลากรของเทศบาลมีการโอน - ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย</p> <p>๖. การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของเทศบาลลงสู่พื้นที่ยังไม่ชัดเจน และกระจายไม่ทั่วถึงในทุกเขตพื้นที่ชุมชน</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ</p> <p>๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น</p> <p>๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร</p> <p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ</p> <p>๖. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อย และใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้</p> <p>๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน</p> <p>๔. การให้ความอิสระในการบริหารงานของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลปากห้วยจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังต่อไปนี้

### ภารกิจหลัก

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดทำทางระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
- (๓) การสาธารณูปการให้ครอบคลุมท้องถิ่น
- (๔) การควบคุมอาคาร

#### ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

#### ด้านการจัดระเบียบชุมชน

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การดูแลที่สาธารณะ

#### ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น



**ภารกิจรอง****ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

(๑) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

**ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

(๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาล ตำบลอาจกระทำได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน**

(๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและหน้าที่ของเทศบาล ตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

**ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

(๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพากห้วยเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล การวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล หรือโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ของเทศบาล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนงานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข

๕. **กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ครู ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองครุภคกรรณส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในกองการศึกษาขององครุภคกรรณส่วนท้องถิ่นต่อไป



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากห้วย เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลปากห้วย มีภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดฝ่ายและงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป <b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป <b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul>	
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> </ul>	
<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

๘.๒ (๑) การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปากห้วย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่ง เป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>								
หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างควบคุมภารกิจประเภทผู้มีคุณสมบัติ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างควบคุมภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			๓๒ หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>								
ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ ๓๓
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา (๑๔)</b>								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
นักวิชาการศึกษานักปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ ว่าง\* หมายถึง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กท. และ กสธ.

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตร กำลัง เต็ม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>รวม</b>		<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
ฝ่ายอำนวยการ									
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาวดี สุประสงค์
งานการเจ้าหน้าที่									
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริพร บุญเสริม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายรัฐธีร์ ไชยวิระกัมพล
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเสกสันต์ จันทร์ใจดี
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายหญิงพิภักดิ์ จันทร์แสง
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิรัช ทองคำ
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศรวิทย์ ชนคง
งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน									
งานบริหารงานทั่วไป									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโกเชนทร์ ศิษย์สุทธิ
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรรณิศา อึ้งสุวานิช
นักรการ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุรพล เดชะ
งานนิติกร									
นิติกร	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชลธิชา ชื่องอกิต
งานพัฒนาชุมชน									
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิชชานา มณีวัฒน์
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเบญจมา บุญฤทธิ์
<b>รวม</b>		<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			๓๕ หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>๒. กองคลัง</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>									
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>งานการเงินและบัญชี</b>									
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>									
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ ปวช./ปวท.ปวส.)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>									
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>									
<b>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>พนักงานจ้าง</b>									
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริวรรณ โยธา
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศรวิศน์ พัดคำ
คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>			<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>๓. กองช่าง</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>ฝ่ายการโยธา</b>									
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<b>งานแบบแผนและก่อสร้าง</b>									
<b>งานผังเมือง</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			๓๖ หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (คุณวุฒิ ป.ตรี)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.)	ภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายจิระชัย เขียวกระโทก
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาวสารนิตย์ กุ่มสวัสดิ์
<b>งานสาธารณูปโภค</b>									
<b>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b>									
<b>งานสวนสาธารณะ</b>									
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ ปวช./ปวท./ปวส.)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ทักษะ)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) (ทักษะ)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายประวิทย์ วงษ์พันธ์
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายบุญชู กบกระโทก
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายมานพ คูสัต
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายอนุพงษ์ จันทร์แดง
<b>รวม</b>		<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๔. กองสาธารณสุข</b>									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>									
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>									
<b>งานบริการสาธารณสุข</b>									
<b>งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b>									
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.ขง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายอนาวินทร์ สีสณ
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายไฉยัน บุญคง
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			๓๗ หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานป้องกันและควบคุมโรค									
งานสัตวแพทย์									
พนักงานเทศบาล									
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ขง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
รวม		๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>๕. กองการศึกษา</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน									
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
งานบริหารงานทั่วไป									
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาวสุภา ย้อนนิยม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาววิชุดา เพ็ชรสมบูรณ์
คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาววิภากริณี ตาราศ
งานกิจการโรงเรียน									
โรงเรียนบ้านปากห้วย									
พนักงานครูเทศบาล									
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง*
ครู อันดับ คศ.๓	คศ.๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางตอกอ้อ พิมพ์สาร
ครู อันดับ คศ.๓	คศ.๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางชนาภรณ์ พิมพ์สาร
ครู อันดับ คศ.๒	คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาวนงนันทน์ ศาจารย์
ครู อันดับ ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางสาวชาลิลา ศรีประเสริฐ
ครู อันดับ ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
ครู อันดับ ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ/ปวส.)	ภารกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางนิศญา อดปรางค์
ภารโรง	ทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง



ส่วนราชการ	ระดับ/ ประเภท/ กลุ่ม	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผักบุ้ง									
พนักงานครูเทศบาล									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผักบุ้ง	คศ.๓	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๒	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวิ เกรอพันธ์
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิไลภา วงษ์บุษ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทตเจริญ									
พนักงานครูเทศบาล									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทตเจริญ	คศ.๓	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอารีรัตน์ เกษจำรูญ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฟากห้วย									
พนักงานครูเทศบาล									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฟากห้วย	คศ.๓	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวช่อติศา บานเย็น
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปวิชาติ ไฉลา
รวม		๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
งานตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานและพนักงานจ้างทั้งหมด									
		๗๕	๗๘	๗๘	๗๘	+๓	-	-	

หมายเหตุ ว่าง\* หมายถึง อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กท.และ กสด.











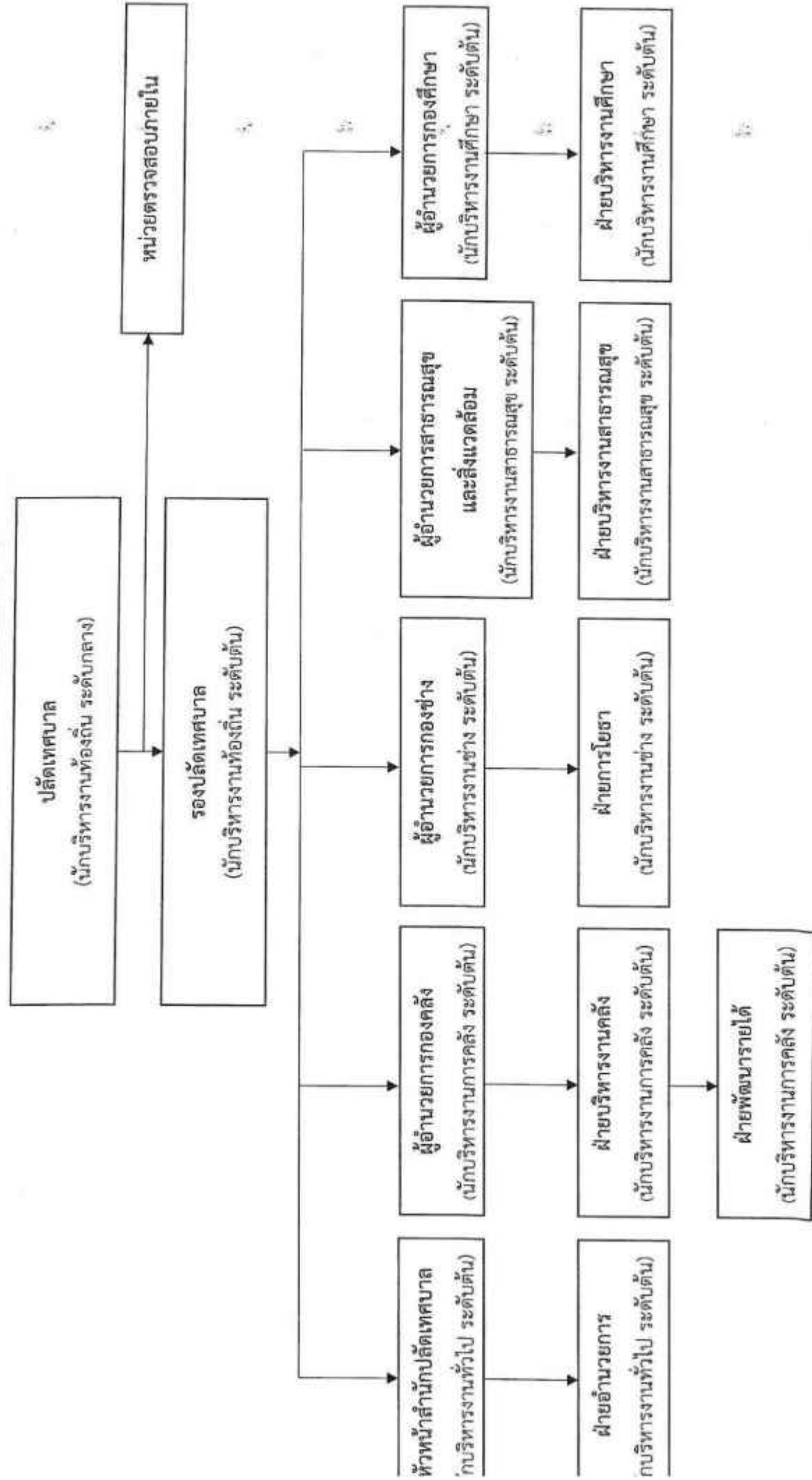


ลำดับ	ชื่อสาขา	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถือปัจจุบัน		คิดจำนวนที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการถือ เงิน/บาท			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินถือ (บาท)	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท	จำนวน เงิน บาท				
	ข.หน่วยตรวจอนามัย																			
	รวมตรวจอนามัย																			
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ทอ.	๑	-	๑๕๕,๒๒๐	๑	๓	๓	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	เพื่อไปอบรม
	รวม		๑	-	๑๕๕,๒๒๐	๑	๓	๓	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
	รวมพนักงานทั้งสิ้น		๓๕	๓๖	๓๕,๕๙๕,๕๒๐	-	๓๕	๓๕	+	๓	๓๖๖,๕๒๐	๕๐๓,๑๒๐	๕๓๐,๕๒๐	๕๕๗,๐๒๐	๕๘๔,๕๒๐	๖๑๒,๐๒๐	๖๓๙,๕๒๐	๖๖๗,๐๒๐	๖๙๔,๕๒๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ไม่เกิน ๕.๙%)																			
	รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด																			
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี																			
	คิดเป็นร้อยละ																			

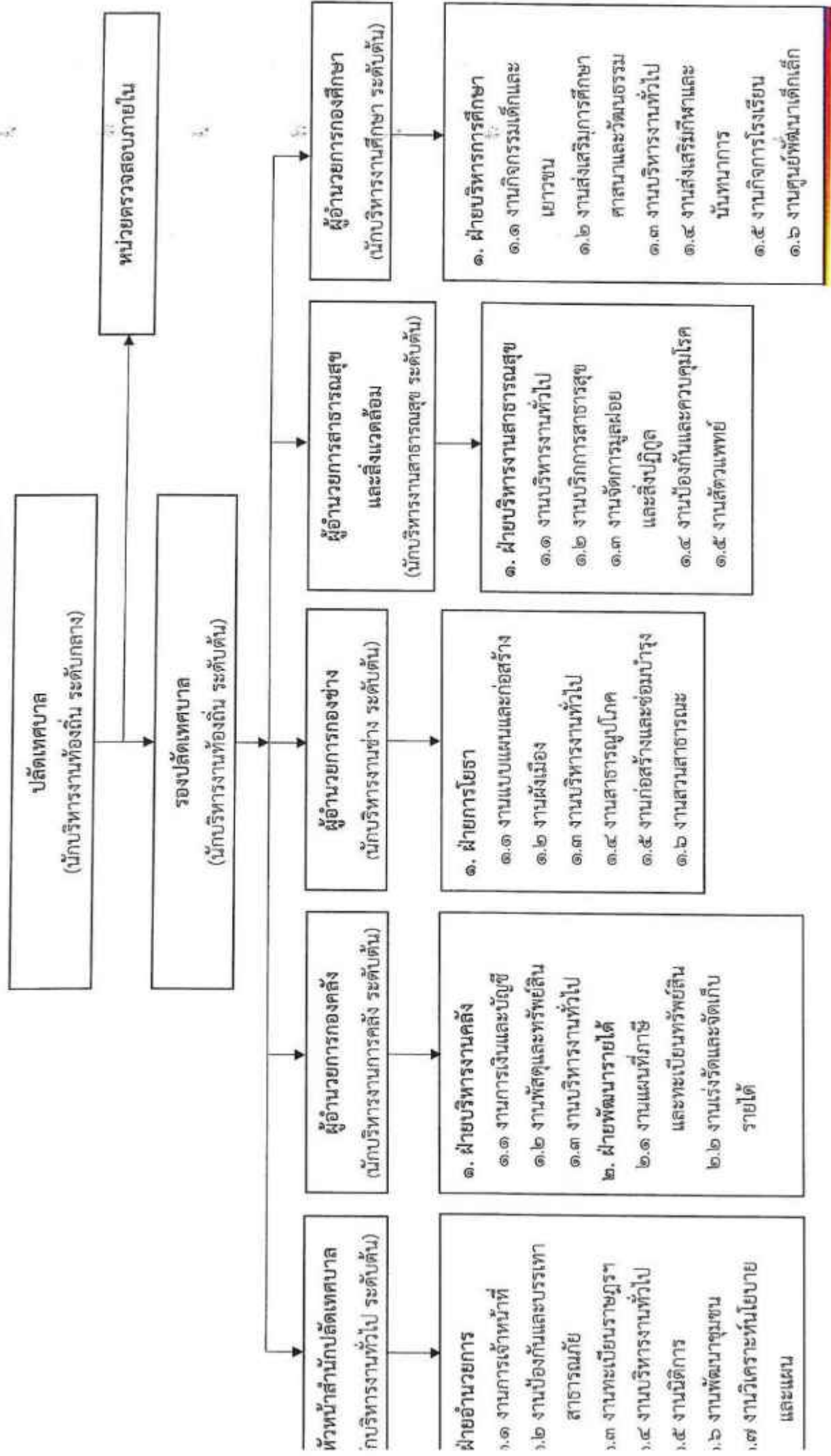


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

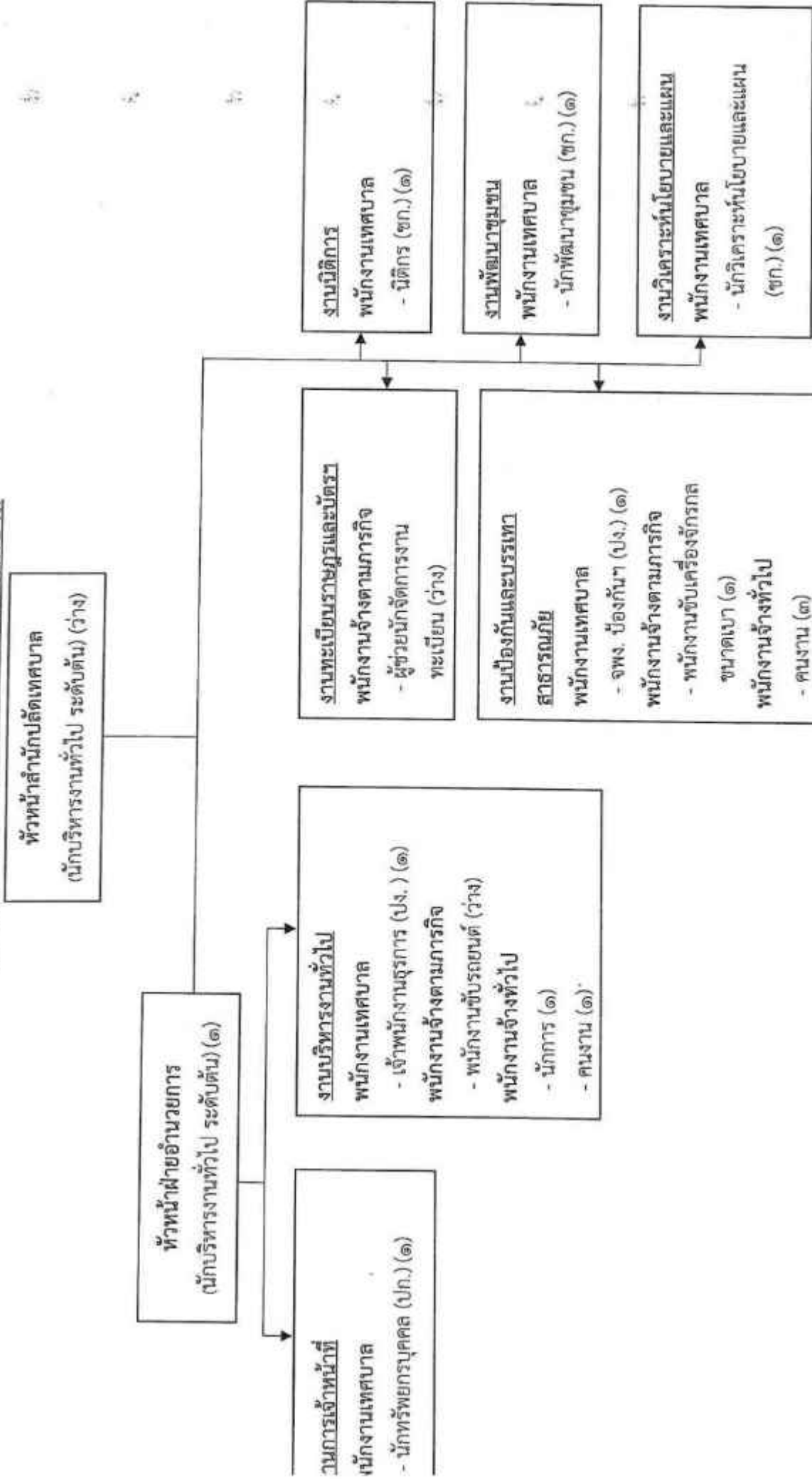
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลพาก้วย



# โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลพาก้วย (๒)



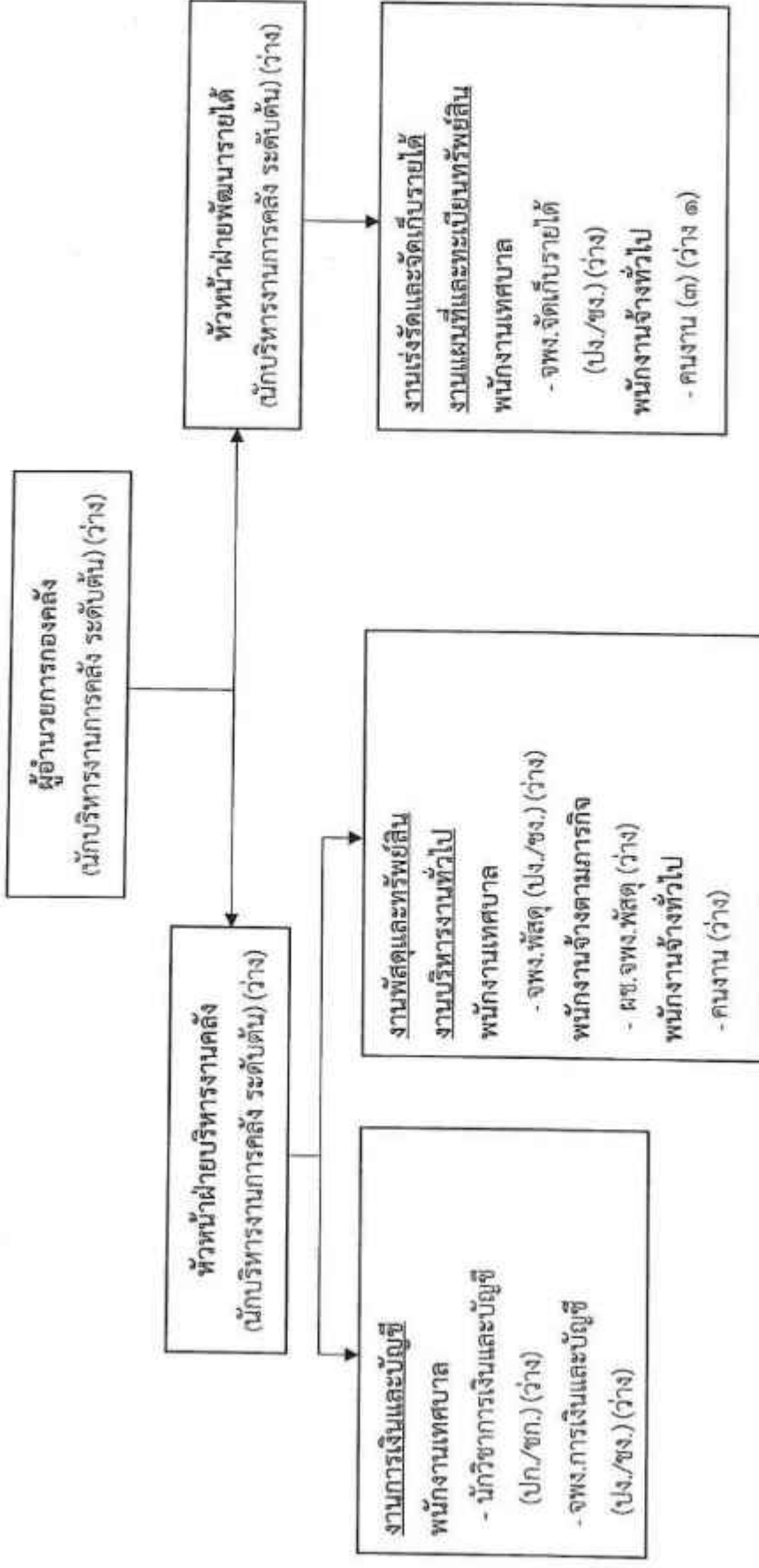
# โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



อัตราตำแหน่ง	ระดับ						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป				
	กลาง	ต้น	ขพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	อัตรามี	อัตราว่าง			
อัตรามี	-	๒	-	๓	๑	-	-	๒	๑	๑	๕	๑	๕
อัตราว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-

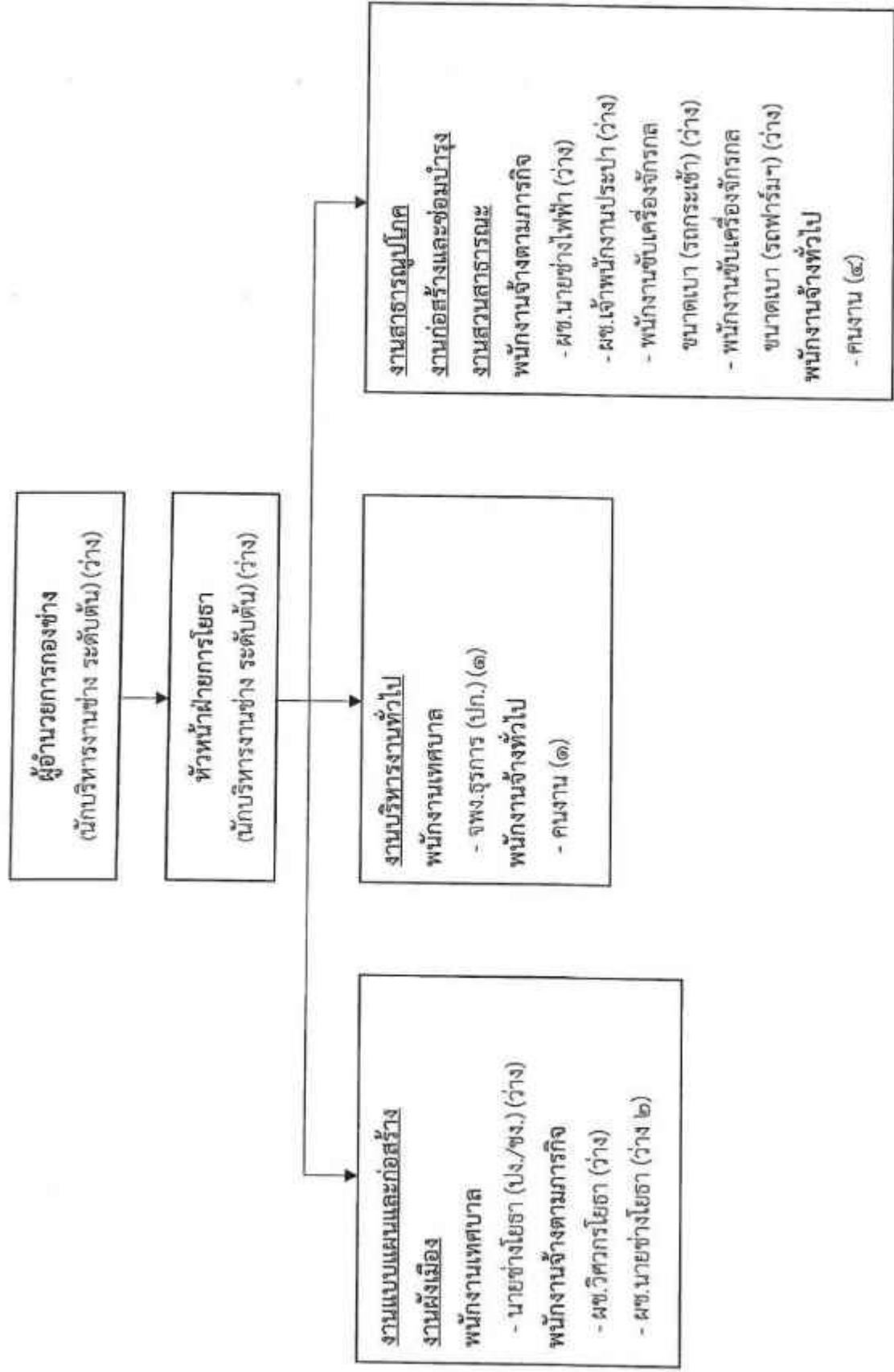


# โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



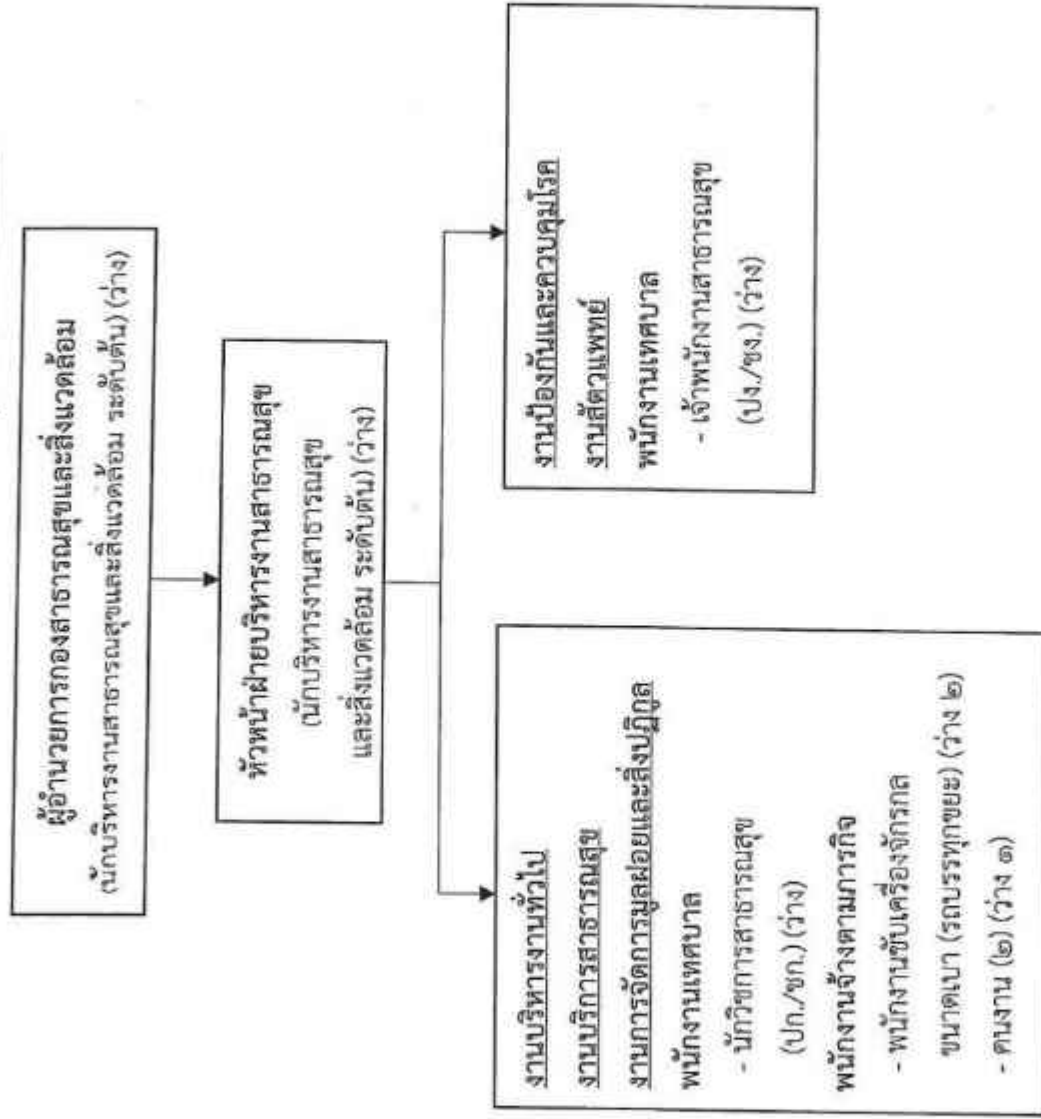
อัตราตำแหน่ง	ระดับ						อัตรากำลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส		ชง.	ปง.	
อัตรามี	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒
อัตรากว่าง	-	๓	-	-	๑	-	-	๓	-	๒

# โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



อัตราตำแหน่ง	ระดับ						ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป			
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	อวุโส	ชง.		ปง.	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	
อัตราที่มี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗	๕	-	-
อัตรารว่าง	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

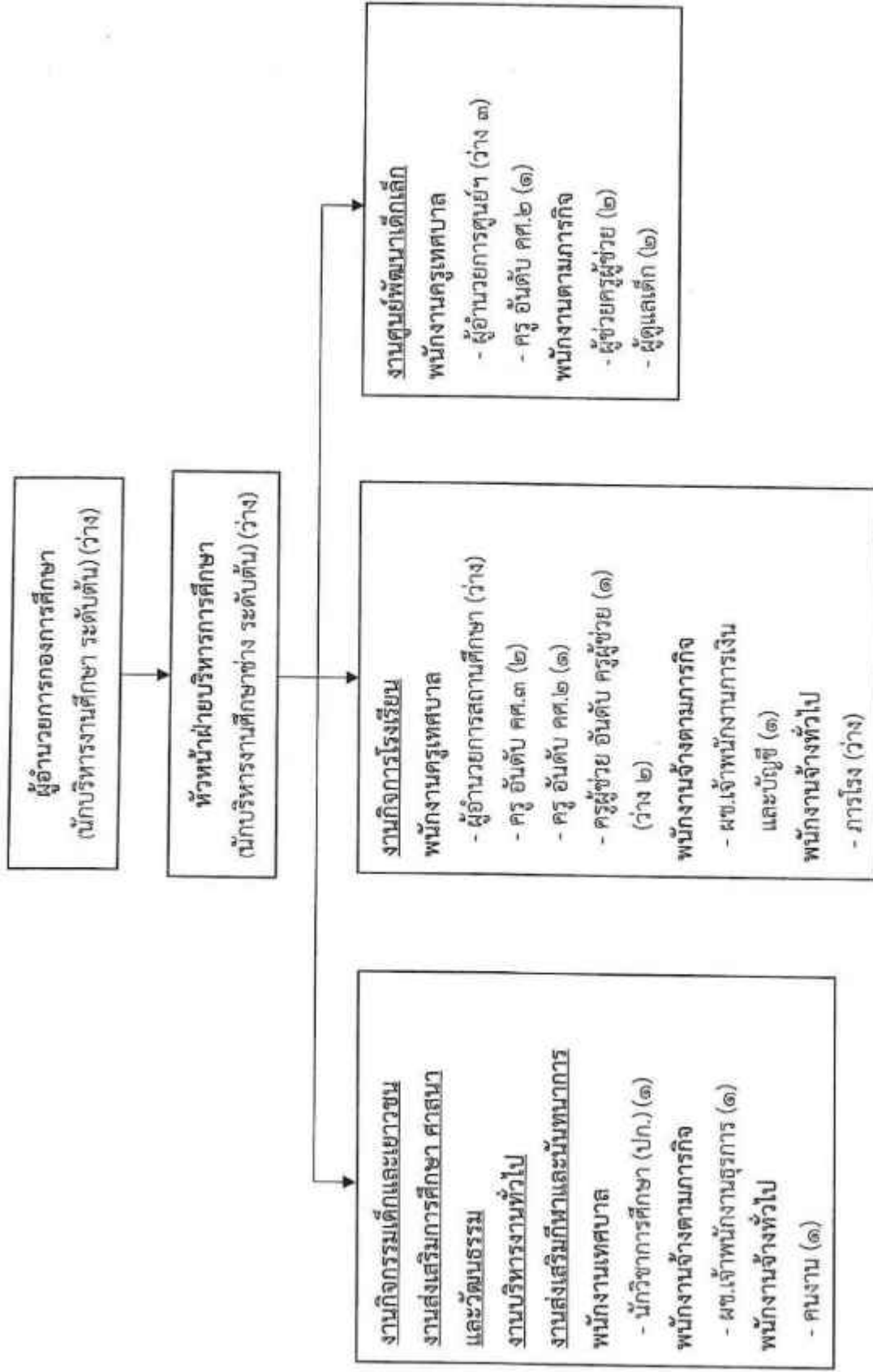
## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



อัตราตำแหน่ง	ระดับ						พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
	กลาง	ต้น	ขพ.	ชก.	ปก.	อำนวยการ	ชง.	ปง.	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒
อัตราว่าง	-	๒	-	-	๓	-	-	๒	-	๑



## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา (ต่อ)

อัตราตำแหน่ง	ระดับ										พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป			
	ลูกจ้างประจำ					พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	อัตรามี	อัตรารว่าง	อัตรามี	อัตรารว่าง	อัตรามี	อัตรารว่าง		
อัตรามี	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-
อัตรารว่าง	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

อัตราตำแหน่ง	ระดับ										พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป			
	ครูผู้ช่วย					พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	คศ.๕	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	คศ.๑	คศ.๑	อัตรามี	อัตรารว่าง	อัตรามี	อัตรารว่าง	อัตรามี	อัตรารว่าง	อัตรามี	อัตรารว่าง	
อัตรามี	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตรารว่าง	-	-	๔	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-

## หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

อัตราตำแหน่ง	ระดับ										พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ถูกจ้างประจำ	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	
อัตราที่มี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราที่ส่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๔,๐๕๐ (๕๕,๖๕๐x๑๒)	๓๖๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)x๒	๕๖๖,๐๕๐ ว่าง*
๒	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๗,๕๕๐ (๓๓,๕๖๒x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๙,๕๕๐ ว่าง*
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>											
๓	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๕,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๘๗,๖๐๐ ว่าง*
<b>ผู้อำนวยการ</b>											
๔	นางสาวสุภาวดี สุขประสงค์	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๒,๒๒๐ (๒๒,๘๖๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖๖,๒๒๐
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>											
๕	นางสาวศิริพร บุญเสริม	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕๕,๐๕๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๕,๐๕๐
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>											
<b>พนักงานเทศบาล</b>											
๖	นายรัฐธีร์ ไชยวัชรินทร์พล	ป.ส.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง	๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง	๓๕๖,๖๕๐ (๒๒,๒๒๐x๑๒)	-	๓๕๖,๖๕๐
<b>พนักงานจ้าง</b>											
๗	นายเสกสันต์ จันทโชติ	ป.ช. (การชาย)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๓๒๐,๕๕๐ (๒๕,๖๕๐x๑๒)	-	๓๒๐,๕๕๐
๘	นายแดงศักดิ์ จันทร์แสง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๓๐๔,๐๐๐
๙	นายวีรยุทธ ทองคำ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๐๐
๑๐	นายศรวัส ชนคง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
<b>งานทะเบียนราษฎรและมีชื่อประจำตัวประชาชน</b> <b>ระบบบริหารงานทั่วไป</b> <b>พนักงานเทศบาล</b>										
๑๑	นายไพฑูริย์	บ.บ.ส.	๖๒-๒-๐๑-๔๑๓๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๒-๒-๐๑-๔๑๓๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓๘,๒๒๐ (๓๓๘,๕๐๐x๒๒)	๓๓๘,๒๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>										
๑๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๘๐,๐๐๐x๒๒)	๓๘๐,๐๐๐
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๒๒,๕๐๐ (๔,๕๐๐x๒๒)	๓๒๒,๕๐๐
๑๔	นายสุพจน์	ม.บ.	-	นักการ	-	-	นักการ - ภาครัฐ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๒)	๓๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวกรรณิมา	ร.ป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๒)	๓๐๘,๐๐๐
<b>งานนิติการ</b>										
๑๖	นางชลธิชา	น.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓	นิติกร	ช.ก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓	นิติกร	ช.ก.	๔๐๙,๒๒๐ (๓๘,๓๓๐x๒๒)	๔๐๙,๒๒๐
<b>งานพัฒนชุมชน</b>										
๑๗	นางสาวพิชชาภา	ร.ป.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๐๙,๒๒๐ (๓๘,๓๓๐x๒๒)	๔๐๙,๒๒๐
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>										
๑๘	นางเบญจมา	ร.ป.บ.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๖๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐x๒๒)	๓๘๒,๕๖๐
<b>๒. กองคลัง</b>										
๑๙	ว่าง*	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต.บ.	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต.บ.	๓๒๒,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๒๒)	๓๒๒,๖๐๐
<b>งานบริหารงานคลัง</b>										
๒๐	ว่าง*	-	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต.บ.	๖๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต.บ.	๓๒๒,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๒๒)	๓๒๒,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
<b>หมวดการเงินและบัญชี</b>											
๒๑	ว่าง	-	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๓๘๕,๒๖๐	-	๓๘๕,๒๖๐
๒๒	ว่าง	-	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (๒๓,๖๒๕x๑๒)	-	๒๓๗,๕๐๐ (๒,๖๒๕x๑๒)
<b>หมวดผลิตและทรัพยากร</b>											
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>											
<b>พนักงานเทศบาล</b>											
๒๓	ว่าง	-	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (๒๓,๖๒๕x๑๒)	-	๒๓๗,๕๐๐ (๒,๖๒๕x๑๒)
<b>พนักงานจ้าง</b>											
๒๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๘,๐๐๐ (๒,๖๒๕x๑๒)
๒๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖x๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖x๑๒)
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>											
๒๖	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ตบ	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ตบ	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)
<b>งานแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>											
<b>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b>											
<b>พนักงานเทศบาล</b>											
๒๗	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๒-๒-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (๒๓,๖๒๕x๑๒)	-	๒๓๗,๕๐๐ (๒,๖๒๕x๑๒)
<b>พนักงานจ้าง</b>											
๒๘	นางสาวศิริวรรณ โยธา (รัฐประศาสนศาสตร์)	ร.บ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๖๒๕x๑๒)
๒๙	นางสาวศรภัคณ์ พัดคำ	ป.๒	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๖x๑๒)
๓๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๖๖x๑๒)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
<b>๓. กองช่าง</b>										
๓๓	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๒,๖๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒) + ๒๒,๕๐๐x๑๒) ว่าง*
<b>ผู้ช่วยโยธา</b>										
๓๒	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๒,๖๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒) ว่าง*
<b>งานแบบแผนและก่อสร้าง</b>										
<b>งานสิ่งเมือง</b>										
<b>พนักงานเทศบาล</b>										
๓๓	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.๓/๓	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.๓/๓	๒๓๗,๕๐๐ (๒๔,๕๐๐x๑๒)	๒๓๗,๕๐๐ ว่าง*
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๓๔๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	๓๔๐,๐๐๐ ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>										
๓๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๔,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๔,๐๐๐ ว่าง
๓๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๔,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๔,๐๐๐ ว่าง
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>										
๓๗	นายจรัสชัย	ป.๖.๓	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๒-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๓๓๘,๒๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๘,๒๐๐
๓๘	นางสาวกรณิทิพย์	ร.๒.๒	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๓๐๔,๐๐๐
<b>งานสาธารณสุขมูลฐาน</b>										
<b>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b>										
<b>งานสวนสาธารณะ</b>										
<b>คนทำงานจ้าง</b>										
๓๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๔,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๔,๐๐๐ ว่าง
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๓๓๔,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๔,๐๐๐ ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
๔๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระบะเข้า)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระบะเข้า)		๓๓๒,๕๐๐ (๕,๕๐๐x๒๖)	-	๓๓๒,๕๐๐ ว่าง	
๔๖	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถพ่วงแทรกเตอร์)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถพ่วงแทรกเตอร์)		๓๓๒,๕๐๐ (๕,๕๐๐x๒๖)	-	๓๓๒,๕๐๐ ว่าง	
๔๓ นายประวิทย์ วงศ์พันธ์ (เกษตรกรรม)	ปวส.		-	คนงาน		-	คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๖)	-	๓๐๘,๐๐๐	
๔๔ นายบุญชู กบกระโทก	ปวส. (ช่างยนต์)		-	คนงาน		-	คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๖)	-	๓๐๘,๐๐๐	
๔๕ นายมานพ ดุสิต	ม.๖		-	คนงาน		-	คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๖)	-	๓๐๘,๐๐๐	
๔๖ นายอนุพงษ์ จันทร์แสง	ปวส.		-	คนงาน		-	คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๖)	-	๓๐๘,๐๐๐	
<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๔๗	ว่าง*	-	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)		ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)		ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๒๖)	๕๒,๐๐๐ ว่าง*
<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>												
๔๘	ว่าง*	-	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)		ต้น	๖๒-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)		ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๒๖)	๓๙๓,๖๐๐ ว่าง*
<b>งานบริการสาธารณสุข</b>												
<b>งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b>												
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
<b>พนักงานเทศบาล</b>												
๔๙	ว่าง	-	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข		ปท/ชก.	๖๒-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข		ปท/ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๕,๖๐๐x๒๖)	๓๕๕,๓๖๐ ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
พนักงานจ้าง											
๕๐	นายชวรัตน์ สีสม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๑	นายไชยัน บุญคง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๒	ว่าง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล	-	๓๒๒,๕๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	๓๒๒,๕๐๐
๕๓	ว่าง	-	-	ชำนาญ (รอบรรทุกขยะ)	-	-	ชำนาญ (รอบรรทุกขยะ)	-	๓๒๒,๕๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	ว่าง
๕๔	ว่าง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล	-	๓๒๒,๕๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	๓๒๒,๕๐๐
๕๕	ว่าง	-	-	ชำนาญ (รอบรรทุกขยะ)	-	-	ชำนาญ (รอบรรทุกขยะ)	-	๓๒๒,๕๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	ว่าง
งานป้องกันและควบคุมโรค											
งานสัตวแพทย์											
พนักงานเทศบาล											
๕๕	ว่าง	-	๒๒-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๒-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๓๗,๕๐๐ (๒๔,๕๐๐x๙๖)	-	๒๓๗,๕๐๐
พนักงานจ้าง											
๕๕	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	๓๐๔,๐๐๐
๕. กองการศึกษา											
๕๖	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๒-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๒๕,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๙)	๔๒๕,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๖๒)	ว่าง*
ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๕๗	ว่าง*	-	๒๒-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๒-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๖)	๓๕๓,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๖๒)	ว่าง*
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน											
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
งานบริหารงานทั่วไป											
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ											
พนักงานเทศบาล											
๕๘	นางสาวอุศมา อ่อนน้อม	-	๒๒-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓๔,๖๕๐ (๓๒,๒๖๐x๑๖)	-	๓๓๔,๖๕๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
พนักงานจ้าง											
๕๙	นางสาววิชุดา เพ็ชรสมบูรณ์	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๘๐๐x๑๒)	-	๓๓๘,๐๐๐	
๖๐	นางสาววิภารัตน์ ดาราศรี	ร.ป.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
งานฝึกงานโรงเรียน											
โรงเรียนบ้านพักกล้วย											
๖๑	ว่าง*	-	๖๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๓๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๕๓๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๕๓๘,๕๐๐ (๕,๓๘๕x๑๒)	๕๓๘,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐
๖๒	นางเอกชัย ภูมิพิสาร	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๓๘	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๓๘	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๕๓๗,๕๐๐ (๕,๓๗๕x๑๒)	๕๓๗,๕๐๐	ว่าง*
๖๓	นางชยกัญญา ภูมิพิสาร	ปริญญาโท	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๓๙	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๓๙	ครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	๕๓๗,๕๐๐ (๕,๓๗๕x๑๒)	๕๓๗,๕๐๐	๖๒๘,๒๐๐
๖๔	นางสาวนวนันท์ ศรวงษ์	คช.ม. (บริหารการศึกษา)	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๔๐	ครู	คศ.๒	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๔๐	ครู	คศ.๒	๓๘๖,๕๐๐ (๓,๒๒๐x๑๒)	๓๘๖,๕๐๐	๓๗๖,๖๐๐
๖๕	นางสาวชลิลา ศรีประเสริฐ	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๔๑	ครู	ผู้ช่วย	๖๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๔๑	ครู	ผู้ช่วย	๓๗๖,๖๐๐ (๓,๑๓๘x๑๒)	๓๗๖,๖๐๐	๓๘๘,๐๘๐
๖๖	ว่าง	-	-	-	ผู้ช่วย	-	ครู	ผู้ช่วย	-	-	ว่าง
๖๗	ว่าง	-	-	-	ผู้ช่วย	-	ครู	ผู้ช่วย	-	-	ว่าง
๖๘	นางนิศญา ยอดปรังค์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓๘,๗๖๐ (๓๓,๒๓๐x๑๒)	๓๓๘,๗๖๐	จัดสรรตำแหน่ง
๖๙	ว่าง	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ครอบครัวกำลังเต็ม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
<b>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>											
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอัญ</b>											
๓๐	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๓	-	-	-
๓๑	นางสุศรี เบ้าคำ (การศึกษามัธยมศึกษา)	ค.บ.	๒๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู	คศ.๒	๒๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๔๘๘	ครู	คศ.๒	๓๒๖,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม ๓๒๖,๕๐๐
๓๒	นางสาวจิตมากร วงษ์สูง (การศึกษามัธยมศึกษา)	อ.คช.	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๒๖,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๖,๕๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาดเจริญ</b>											
๓๓	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๓	-	-	-
๓๔	นางสาวอารีรัตน์ เกษจำยอม (การศึกษามัธยมศึกษา)	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๒๖,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม ๓๒๖,๕๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาดน้ำขุ่น</b>											
๓๕	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๓	-	-	-
๓๖	นางสาวช่อสุดา บานเย็น (การศึกษามัธยมศึกษา)	ค.บ.บ.	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๒๖,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม ๓๒๖,๕๐๐
๓๗	นางสาวปวีณาดี โฉมป่า (การศึกษามัธยมศึกษา)	ค.บ.บ.	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๒๖,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๖,๕๐๐
<b>๖. หน่วยตรวจจรรยาภายิน</b>											
๓๘	ว่าง*	-	๒๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๒๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๓๐๐ (๒๕,๖๑๐x๑๒)	-	๓๕๕,๓๐๐ ว่าง*



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลปากห้วย

เทศบาลตำบลปากห้วย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลปากห้วย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากห้วย กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กล่าวคือ

๑. ปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลที่โอน (ย้าย) และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน

๓. พัฒนาบุคลากร เช่น มีการจัดหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทักษะศึกษาในงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทุกตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยตั้งงบประมาณตามแผนพัฒนาเทศบาล

๔. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง

๕. มีการส่งเสริมการให้สวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง รวมถึงกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง

๖. จัดฝึกอบรม พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งต่อคนต่อหลักสูตร ประกอบกับเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลปากห้วยเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานและลูกจ้างทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลปากห้วย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

\*\*\*\*\*



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลปากห้วย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ได้ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลปากห้วย ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติให้พนักงานของเทศบาลตำบลปากห้วย ใช้อย่างเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.  
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจน เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณา จัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

/๓. กรณีตำแหน่ง...



๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗  
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th  
ผู้ประสานงาน นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง ๐๘ ๕๑๒๑ ๓๗๖๘



คำสั่งเทศบาลตำบลพากห้วย

ที่ ๑๔๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพากห้วย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลพากห้วย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคล ของเทศบาลตำบลพากห้วย ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลพากห้วยมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจบริการให้ประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายเทศมนตรีตำบลพากห้วย                | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลพากห้วย                 | คณะกรรมการ             |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง                    | คณะกรรมการ             |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง                    | คณะกรรมการ             |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ             |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | คณะกรรมการ             |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด                      | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล                      | ผู้ช่วยเลขานุการ       |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพากห้วย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลพากห้วย รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพากห้วย ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุเทน พิมพ์สาร)  
นายกเทศมนตรีตำบลพากห้วย

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลปากห้วย (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นายอุเทน พิมพิสาร	นายกเทศมนตรีตำบลปากห้วย	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวสุภาวดี สุขประสงค์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลปากห้วย	คณะกรรมการ
๓. นางมัลลิกา หันทยุง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. นางชลธิชา ช้องเกิด	นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. นางสาวพิชชาภา มณีวัฒน์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	คณะกรรมการ
๖. นางสาวอุศมา อ่อนน้อม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗. นางเบญจมา บุญครุฑ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวศิริพร บุญเสริม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลปากห้วย ที่ ๑๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกเทศมนตรีตำบลปากห้วย	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดเทศบาลตำบลปากห้วย	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ



๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากห้วย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตำบลปากห้วย รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลปากห้วยที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลปากห้วย ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลปากห้วย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลปากห้วย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลปากห้วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

### ประธานฯ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวน เท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลในด้าน บุคลากร โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนการใช้กำลังคน จัดทำสารบอ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว และเพื่อให้เทศบาลตำบลปากห้วยมีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่ เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปากห้วย มีการวางแผน การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลปากห้วย จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไปขอเชิญท่าน รักษาการปลัดเทศบาลตำบลปากห้วย ได้ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต่อไปครับ

### ปลัดเทศบาลฯ

ตามที่ท่านนายกเทศมนตรี ได้ชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเหตุผลของการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลปากห้วย จะต้องดำเนินการเตรียมการวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบเพื่อให้เหมาะสม ในการจัดระบบงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งอยู่ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตำบลปากห้วย และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาล ตำบลปากห้วย ซึ่งรวมถึงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการ จัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งสาย งานต่างๆ ด้วย ซึ่งขณะนี้เทศบาลตำบลปากห้วย เป็นเทศบาลขนาดเล็กตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น



๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- เพื่อให้การปฏิบัติงานและแก้ปัญหาของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลพากห้วย จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้กรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อให้การพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล มีการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจ จึงได้นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาเพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาเพื่อคณะกรรมการได้แสดงความเห็นและพิจารณารายละเอียดตามเอกสารที่ได้แจกให้ที่ประชุมค่ะ

#### เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้มีบันทึกข้อความให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้ว โดยการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการ เสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมค่ะ ส่วนค่างานที่ประธานฯ ให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อความส่งมายังเลขานุการก่อนวันประชุมทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

#### ส่วนราชการ

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

#### สำนักปลัดเทศบาล

##### พนักงานเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน



พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการ
- คนงาน ๔ อัตรา

**กองคลัง**

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๔ อัตรา

**กองช่าง**

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๕ อัตรา

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)

### พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๓ อัตรา

### กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา
- ครู อันดับ คศ.๓ ๒ อัตรา
- ครู อันดับ คศ.๒ ๒ อัตรา
- ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย ๓ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

- การโรง
- คนงาน

### หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

### ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๖
- ปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๓
- ปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๗

### มติที่ประชุม

- รับทราบ และเห็นชอบให้เทศบาลตำบลปากห้วยนำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังกล่าวขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. สระแก้ว เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕  
เลิกประชุมเวลา

เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)  
๑๒.๑๐ น.

ลงชื่อ



(นางสาวศิริพร บุญเสริม)

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นางสาวสุภาวดี สุขประสงค์)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายอุเทน ทิมพิสาร)

ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม



