



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคลองพน
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่



ประกาศเทศบาลตำบลคลองพน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ (ก.ท.จ.กระบี่) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลคลองพน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแผนอัตรากำลังแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พัชญ์ จิตพร

(นายพิเชษฐ์ คีตรอบ)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๘
๕. ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองพน	๒๔
๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างสำนัก/กอง	๒๕
▶ แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล	๒๕
▶ แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง	๒๗
▶ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง	๒๙
▶ แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๑
▶ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา	๓๓
▶ แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

ภาคผนวก

- ▶ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ▶ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

เทศบาลตำบลคลองพน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น สรุปดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตำแหน่งพนักงานเทศบาล จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคลองพนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลคลองพน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลังกำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไขการลดระยะเวลาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลคลองพนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลัง โดยให้มีจำนวนที่เหมาะสม เป็นไปอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลคลองพน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองพน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคลองพนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๗ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างส่วนราชการสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคลองพน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองพน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองพน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองพน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาเพื่อการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

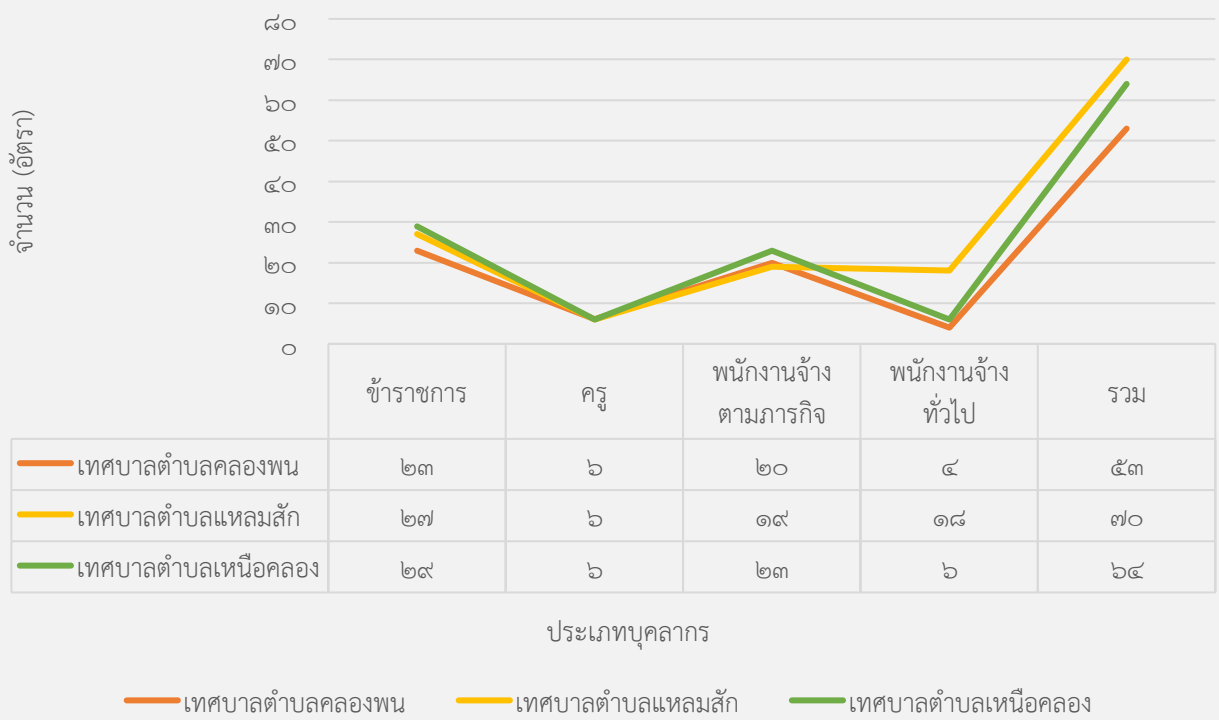
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมี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

เทศบาลตำบลคลองพน ได้เปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน ได้แก่

- เทศบาลตำบลแหลมสัก อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่
- เทศบาลตำบลเหนือคลอง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน แสดงข้อมูลได้ดังนี้

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองพนกับ อปท. อื่น



จากการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลคลองพนมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ กรอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแนวทางของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๗ ที่กำหนดให้แผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒) บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราการต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ โดยเป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดประเภทของเทศบาล ส่วนการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีตำแหน่งระดับใด เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม พิจารณาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ และยังพิจารณาถึงจำนวนพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นประกอบด้วย รวมถึงจะดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลคลองพน จะใช้การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล

เทศบาลตำบลคลองพน ได้ดำเนินการสำรวจปัญหาของพื้นที่ในเขตรับผิดชอบและความต้องการของประชาชนสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อให้การบริการสาธารณะ การแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. คุ้ระบายน้ำ อุดตัน มีวัชพืชและดินทับถม ทำให้น้ำระบายได้ไม่ดี ๒. ไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลไม่สว่างและไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๓. ถนนสาธารณะภายในเขตเทศบาลชำรุด เสื่อมสภาพ เป็นหลุม เป็นบ่อ ๔. การสัญจรบริเวณสามแยกเกิดอันตรายบ่อยครั้ง	๑. ขุดลอกคุ้ระบายน้ำ บริเวณถนนสุขาภิบาล ๖ และถนนทุกสายภายในเขตเทศบาล เพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง ๒. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ถนนเทศบาล ๕ ถนนเทศบาล ๖ และถนนเทศบาล ๙ ๓. ก่อสร้างถนน แอสฟัลท์ติกคอนกรีต ถนนเทศบาล ๒ ถนนเทศบาล ๕ ถนนเทศบาล ๖ ๔. ติดตั้งกระจกโค้งบริเวณสามแยกถนนสุขาภิบาล ๘ เชื่อมถนนเทศบาล ๕

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา	ความต้องการ
๑. หลังคาของอาคารตลาดสดเทศบาลรั่ว ทำให้สิ่งของที่แม่ค้าวางไว้ได้รับความเสียหาย ๒. ห้องน้ำตลาดสดไม่สะอาด ๓. แม่ค้าในตลาดสดวางสิ่งของล้ำมาบริเวณทางเดิน ๔. ประชาชนไม่มีอาชีพ หรือไม่มีกลุ่มอาชีพและผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีความโดดเด่น และไม่มีช่องทางการจัดจำหน่าย ๕. การเพิ่มขึ้นของร้านสะดวกซื้อ และร้านค้าปลีกขนาดเล็กในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ร้านค้าในชุมชนต้องปิดกิจการ	๑. ซ่อมแซมหลังคาอาคารตลาดสด ๒. ทำความสะอาดตลาดสดอย่างสม่ำเสมอ ๓. จัดระเบียบผู้ประกอบการในตลาดสด ๔. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (สินค้าชุมชน) และส่งเสริมการเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าออนไลน์ ๕. จัดฝึกอาชีพให้กับประชาชนในเขตเทศบาล

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหา	ความต้องการ
๑. มีผู้เสพและจำหน่ายยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น ๒. วัยรุ่น มีการจับกลุ่มมั่วสุมบริเวณสวนสาธารณะเทศบาลตำบลคลองพน ๓. ผู้สูงอายุและผู้พิการ มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	๑. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด ๒. ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติมบริเวณสวนสาธารณะเทศบาลตำบลคลองพน ๓. จัดฝึกอาชีพให้กับผู้สูงอายุและผู้พิการในเขตเทศบาล

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. สถานที่ในการให้บริการของเทศบาลคับแคบ ทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อราชการ</p> <p>๒. งบประมาณในการพัฒนาของเทศบาลไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องดำเนินการ</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง</p> <p>๔. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาพื้นที่กับเทศบาล</p> <p>๕. ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การบริหารจัดการยุ่งยาก และอาจเกิดข้อผิดพลาดบ่อย</p>	<p>๑. เพิ่มช่องทางการให้บริการประชาชน โดยไม่ต้องเดินทางมาติดต่อ หรือนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาระบบข้อมูลต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. ปรับปรุงและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้รวดเร็วขึ้น</p>

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. พื้นที่สีเขียว สถานที่สำหรับออกกำลังกาย ในเขตเทศบาล ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมีจำนวนมาก และขาดความร่วมมือจากประชาชนในการคัดแยกขยะ</p> <p>๓. ประชาชนขาดความร่วมมือ ขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ขยะต่างพื้นที่เข้ามาในเขตเทศบาลเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. ปรับปรุงและเพิ่มพื้นที่สีเขียว และสถานที่สำหรับออกกำลังกายให้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ เพื่อลดปริมาณขยะ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม</p>

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. ประชาชนขาดการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพของตนเอง ทำให้เกิดโรคอ้วนและโรคต่างๆ</p> <p>๓. ประชาชนขาดความรู้ด้านโภชนาการ</p> <p>๔. ขาดแคลนบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p>	<p>๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันไข้เลือดออก</p> <p>๒. จัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมส่งเสริมดูแลสุขภาพ</p>

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. การรับนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เป็นระบบ ทำให้ครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน</p> <p>๒. คุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังไม่สามารถแข่งขันกับที่อื่นได้</p> <p>๓. บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้การดำเนินการด้านประเพณี วัฒนธรรม เปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. นักเรียน มีการใช้สื่อโซเชียลมากเกินไป ทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต</p>	<p>๑. พัฒนามาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ</p> <p>๒. จัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีฐานะยากจนหรือด้อยโอกาส เพื่อให้สามารถเข้าถึงการศึกษาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาที่จัดสอน</p>

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลคลองพน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและบริหารจัดการภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานยังมีกฎหมาย ระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น รวมทั้งในการบริหารจัดการของเทศบาลยังมีกฎหมาย ระเบียบฯ ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๕ ตลอดจน การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง เป็นการสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิต การกินดี อยู่ดี ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของคณะผู้บริหาร

จากการพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบจากกฎหมาย ระเบียบข้างต้น สามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณสุขปการ สาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) การผังเมือง และการควบคุมอาคาร
- (๘) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดกิจกรรมซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (๕) การให้มีและบำรุงสถานพิทักษ์และรักษาคนไข้ โรงพยาบาล
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

และสิ่งปฏิภูล

- (๗) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย
- (๘) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๙) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๐) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิงและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๗) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีตลาด
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๔) การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การบำรุงรักษาและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และเทศพาณิชย์

เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิภูลและน้ำเสีย
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา และการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การสนับสนุนสภาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนและช่วยเหลือส่วนราชการ ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การจัดเก็บและพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) งานทะเบียนราษฎร
- (๕) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ของเทศบาลตำบลคลองพน

ตาราง SWOT เทศบาลตำบลคลองพน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. โครงสร้างองค์กร หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการมีความชัดเจน</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความรู้เฉพาะด้านในตำแหน่ง</p> <p>๓. มีบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน ทำให้มีแนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน</p> <p>๔. บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ</p>	<p>๑. การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งที่แน่นอน ทำให้ไม่สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ จึงมีแต่ความรู้เฉพาะด้าน และไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้</p> <p>๒. บุคลากรขาดการประสานงาน ทั้งภายในและส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ</p> <p>๓. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง</p> <p>๔. การกำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ</p> <p>๕. งบประมาณในการบริหารงานมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งงานต่างๆ ได้ และมีการกำหนดอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ระบบการสื่อสารเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รวมถึงสามารถนำมาใช้ในการสื่อสาร ประสานงานต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระบบบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เป็นต้น</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>๒. ระบบการเมืองและสังคมทำให้มีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๓. งานด้านการบริหารงานบุคคลมีความยุ่งยากซับซ้อน เป็นภาระของหน่วยงานในการให้บริการสาธารณะ</p> <p>๔. การเปลี่ยนผ่านจากระบบเอกสารไปสู่ระบบดิจิทัล ทำให้มีภาระงานที่ต้องทำควบคู่กัน มีจำนวนเพิ่มขึ้น</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคลองพน

“คลองพนเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้การพัฒนาเทศบาลตำบลคลองพน นำไปสู่วิสัยทัศน์ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองพน ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. มุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัย รวมไปถึงการจัดหาน้ำสะอาดสำหรับการอุปโภคบริโภคให้เพียงพอ
๒. การส่งเสริมด้านการสาธารณสุข เฝ้าระวัง ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมการคัดแยกขยะในครัวเรือน
๓. การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนด้านการประกอบอาชีพ การศึกษา กีฬานันทนาการ รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ภารกิจรอง

๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน สร้างความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นตามขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ชักพระ ลอยกระทง เป็นต้น
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การเมืองการปกครอง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เป็นต้น
๔. การบริหาร จัดการการศึกษาแก่นักเรียนและปฐมวัยให้มีคุณภาพ
๕. รับผิดชอบการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจในรอบ ๓ ปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. ข้าราชการ	จำนวน	๒๘	อัตรากำลัง
๒. ครู	จำนวน	๖	อัตรากำลัง
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๒	อัตรากำลัง
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๔	อัตรากำลัง

เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลคลองพนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองพนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีนั้น เทศบาลตำบลคลองพน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้มีการสำรวจอัตรากำลังของส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลคลองพน ซึ่งข้อมูลจากการสำรวจฯ ดังกล่าว แต่ละส่วนราชการได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จึงเป็นที่มาของการกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม สรุปได้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ด้วยภารกิจและความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาล เกี่ยวข้องกับราชการทั่วไปของเทศบาลหลายส่วน ทั้งราชการที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล ซึ่งภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรรองรับเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง สำหรับสำนักปลัดเทศบาล จึงขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจในส่วนของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การทำบัญชีทุกประเภท เป็นต้น จากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น กองคลังจึงขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจด้านการเงินและบัญชี

๓. กองช่าง

มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ เป็นต้น จากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น กองช่างจึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้บริการเผยแพร่ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม เป็นต้น จากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. กองการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานการเงินและงบประมาณ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น สำหรับในส่วนของกองการศึกษานั้น เทศบาลตำบลคลองพน ได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองพน จำนวน ๑ ตำแหน่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของกองการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๑ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม ๑.๒.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๑.๑ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม ๑.๒.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถพยาบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

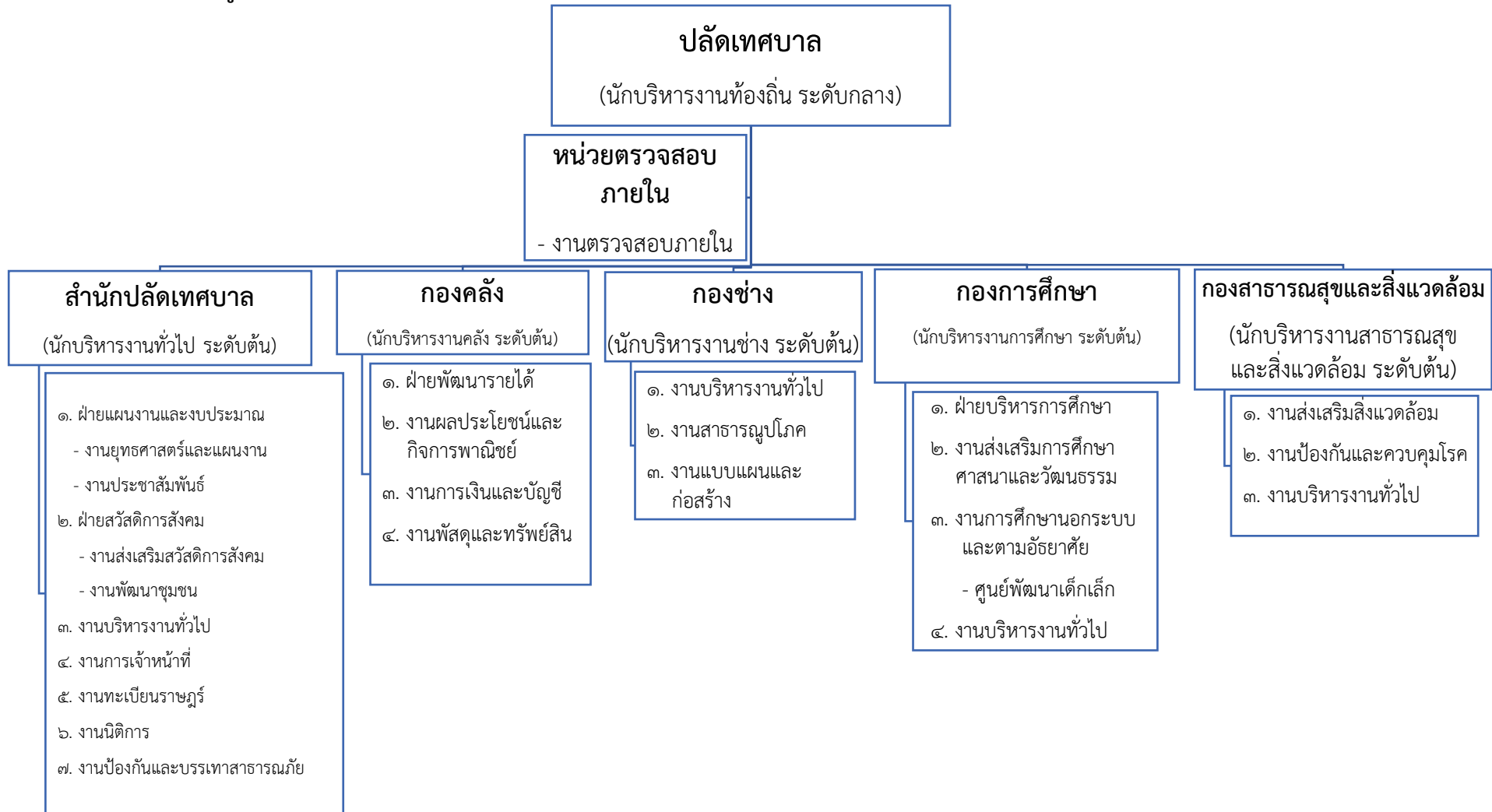
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าเลี้ยงคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	บัณฑิตเทศบาล	กลาง	๑	๑	๗๖๒,๒๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๕,๘๘๐	๒๖,๕๖๐	๒๕๓,๘๘๐	๒๗๘,๗๖๐	๒๙๓,๘๘๐	๑,๐๐๘,๘๘๐	(๖๓๕๘๐)	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																					
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๓๒๐	๕๕๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๘๐	๕๕๘,๕๒๐	๑,๕๔๘,๒๐๐	(๓๘๕๒๐)	
๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๙๕๐	๔๔๗,๒๕๐	๔๖๐,๓๒๐	๑,๓๑๓,๒๐๐	(๑๓๕๒๐)	
๔	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๘๗,๒๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๘๐	๑๒,๖๘๐	๑๒,๖๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๑๖,๖๐๐	๑,๕๔๙,๘๐๐	(๕๐๒๖๐)	
๕	นักวิทยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๓๐	๒๒๙,๙๓๐	๒๒๙,๙๓๐	๖๘๙,๘๔๐	(๓๘๕๒๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๑,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๔๓,๗๖๐	๓๔๓,๖๖๐	๓๔๓,๖๖๐	๑,๐๓๑,๐๘๐	(๒๕๕๖๐)	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๔๖๗,๖๔๐	๔๖๗,๖๔๐	๔๖๗,๖๔๐	๑,๓๙๖,๐๐๐	(๓๗๖๐๐)	
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๘๗,๘๗๐	๕๐๑,๐๙๐	๕๑๖,๖๕๐	๑,๕๐๕,๗๘๐	(๓๕๒๒๐)	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๕๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๑,๐๘๙,๖๖๐	กักหนาคืน
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๕๐	๑๑,๑๕๐	๑๑,๑๕๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๗๙๓,๒๐๐	(๒๕๖๐๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๖,๐๕๐	๒๖๕,๘๕๐	๒๖๕,๘๕๐	๗๙๓,๘๕๐	(๒๕๖๐๐)	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิทยากรบุคคล	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๓๗๓,๒๒๐	๓๗๓,๒๒๐	๓๗๓,๒๒๐	๑,๑๒๔,๖๖๐	กักหนาคืน	
๑๓	พนักงานขับรถยกคันส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๐๐	๑๗๓,๐๐๐	๑๗๓,๐๐๐	๕๒๒,๖๐๐	(๑๓๘๘๐)	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๓๗๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๑๕	พนักงานขับรถยกคันพิเศษ	-	๑	๑	๑๓๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๐,๖๘๐	๑๔๐,๖๘๐	๔๒๒,๑๖๐	(ว่างเต็ม)	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๕๖๐	๕,๖๐๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๗,๖๒๐	๔๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๖๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๕๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๕๐	๑๗๑,๖๕๐	๑๗๑,๖๕๐	๕๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
กองคลัง (๑๔)																					
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๕๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๖,๕๕๐	๕๙๖,๘๐๐	๕๙๖,๕๒๐	๕๙๖,๕๒๐	๑,๗๘๙,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๑	๔๕๖,๒๕๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๕๘๐	๕๖๖,๒๒๐	๕๖๖,๒๒๐	๕๖๖,๒๒๐	๑,๖๖๑,๒๖๐	(ว่างเต็ม)	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๕๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๑,๐๘๙,๖๖๐	กักหนาคืน
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๒๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๕๐	๑๑,๑๕๐	๑๑,๑๕๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๓๗,๕๒๐	๑,๐๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๓๖,๖๐๐	๑,๐๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๘๘๐	๒๗๖,๘๘๐	๒๗๖,๘๘๐	๘๖๕,๕๒๐	(ว่างเต็ม)	
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐	๕๒๖,๖๐๐	กักหนาคืน	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๗,๖๒๐	๔๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๖๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๔๓๑,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
กองช่าง (๑๕)																					
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๕๑,๘๘๐	๖๐๓,๘๘๐	๖๐๓,๘๘๐	๑,๖๖๖,๘๘๐	(ว่างเต็ม)	
๒๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๕๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๑,๐๘๙,๖๖๐	กักหนาคืน
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๖๕,๘๕๐	๒๖๕,๘๕๐	๗๙๓,๘๕๐	(ว่างเต็ม)	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๓๗๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๓๘๒,๒๕๐	๓๘๒,๒๕๐	๓๘๒,๒๕๐	๑,๐๔๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๓๕๕,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๓๖๒,๐๐๐	๓๖๒,๐๐๐	๓๖๒,๐๐๐	๑,๐๒๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																					
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๐,๒๒๐	๔๖๖,๘๘๐	๔๖๖,๘๘๐	๑,๓๖๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๓๗๖,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๓๘๕,๔๔๐	๓๘๕,๔๔๐	๓๘๕,๔๔๐	๑,๐๖๖,๓๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕,๕๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๑,๐๘๙,๖๖๐	กักหนาคืน
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๕,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๖๕,๘๕๐	๒๖๕,๘๕๐	๗๙๓,๘๕๐	(ว่างเต็ม)	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๗,๖๒๐	๔๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๔๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๔๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๔๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๖๐๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๔๑๖,๖๐๐	(ว่างเต็ม)	
๔๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคนเต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๕)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๑๘)																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๔๑๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๒,๕๒๐	๔๘๘,๓๖๐	๕๑๗,๕๒๐	(๓๕๖๘๐)	
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๓๖๗,๕๘๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๘,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	(๓๐๗๗๐)	
๔๖	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๔๕๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๘๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๕๘๐	๕๖๘,๗๖๐	๕๘๓,๑๒๐	๕๗๘,๖๐๐	(๓๗๗๒๐)	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๙,๕๒๐	๑๓๙,๖๘๐	(ว่างเป็น)	
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ครู	ศศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	ครู	ศศ.๓	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๑	ครู	ศศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๒	ครู	ศศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๓	ครู	ศศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๔	ครู	ศศ.๓	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑๘๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๒๐	๑๙๘,๕๖๐	๒๐๖,๒๐๐	๒๑๐,๓๒๐	(๑๕๕๖๐)	
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๗,๗๖๐	๑๘๖,๗๖๐	๑๙๑,๕๒๐	(๑๕๘๐๐)	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	(ว่างเป็น)
รวม			๖๐	๕๖	๑๒,๑๒๓,๖๒๐	๕๐๔,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	๗	๐	๐	๒,๑๘๒,๗๘๐	๔๗๕,๒๒๐	๔๗๗,๗๐๐	๑๕,๘๐๘,๓๒๐	๑๕,๒๗๓,๕๘๐	๑๕,๗๓๓,๒๘๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๒๒๑,๒๕๔	๒,๒๗๔,๐๓๗	๒,๓๒๘,๖๑๒		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๐๒๙,๖๓๕	๑๗,๕๔๗,๖๑๗	๑๘,๐๖๑,๘๙๒		
ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)															๓๗,๕๕๘	๓๗,๖๒๘	๓๗,๙๗๗		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ : ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 ฐานการคำนวณงบรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๕,๓๒๐,๐๐๐ บาท (๕๔,๐๐๐,๐๐๐ x ๓%) + ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๓๒๐,๐๐๐
 ฐานการคำนวณงบรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๖,๖๗๗,๖๐๐ บาท (๕๕,๓๒๐,๐๐๐ x ๓%) + ๕๕,๓๒๐,๐๐๐ = ๕๖,๖๗๗,๖๐๐
 ฐานการคำนวณงบรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๘,๐๗๗,๓๘๘ บาท (๕๖,๖๗๗,๖๐๐ x ๓%) + ๕๖,๖๗๗,๖๐๐ = ๕๘,๐๗๗,๓๘๘

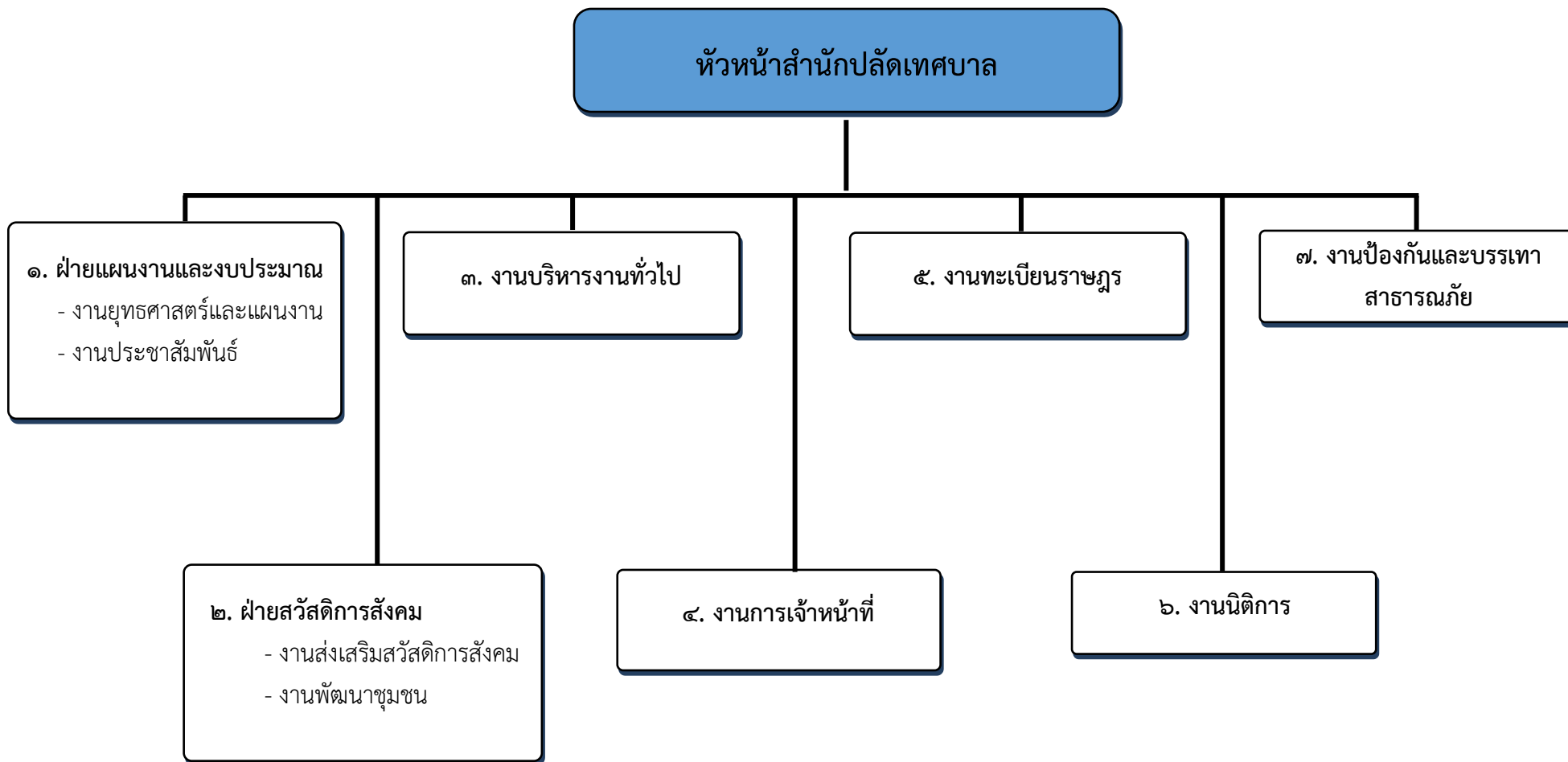
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลคลองพน

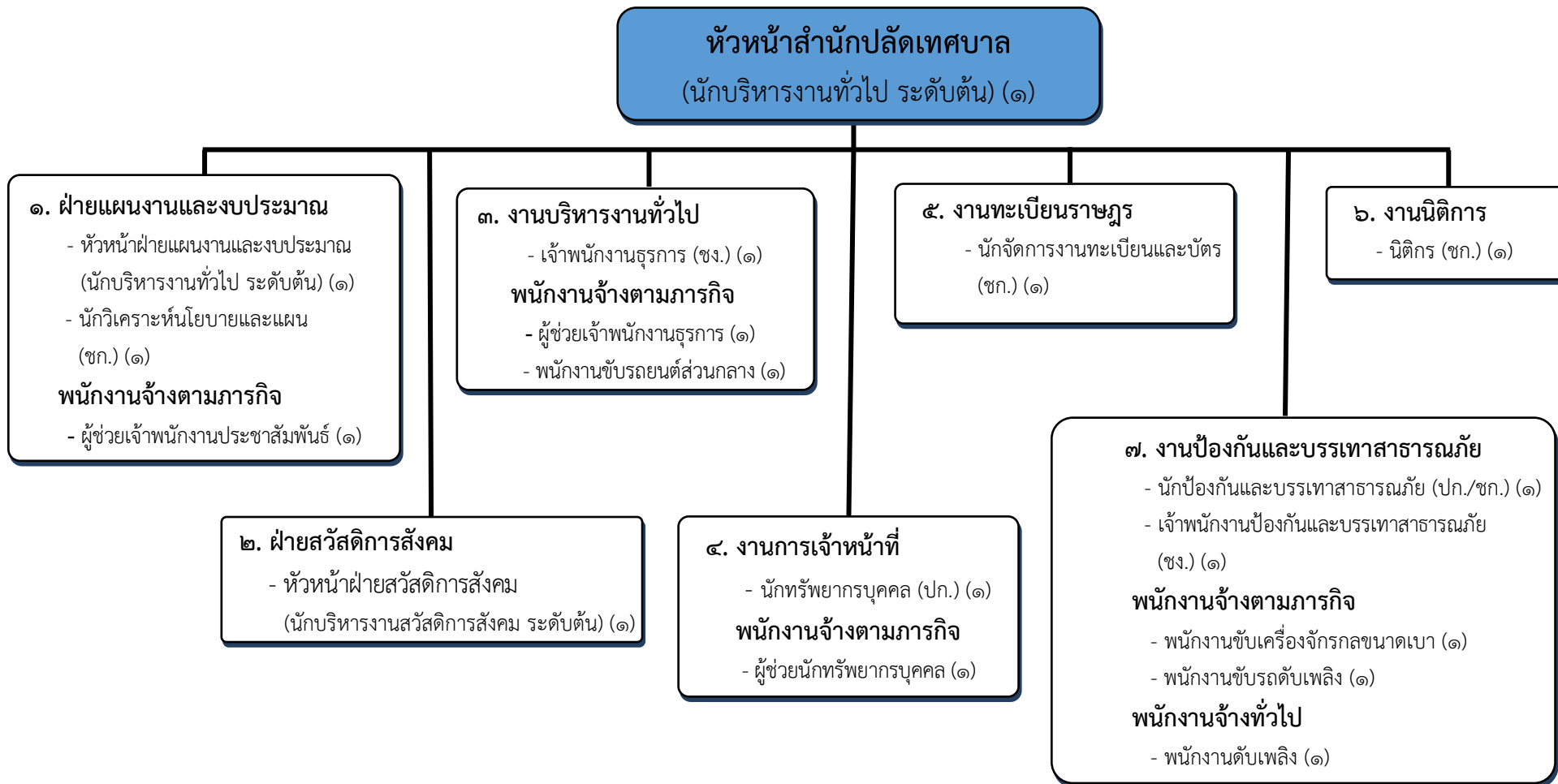


๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างสำนัก/กอง

๑๐.๒.๑ แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

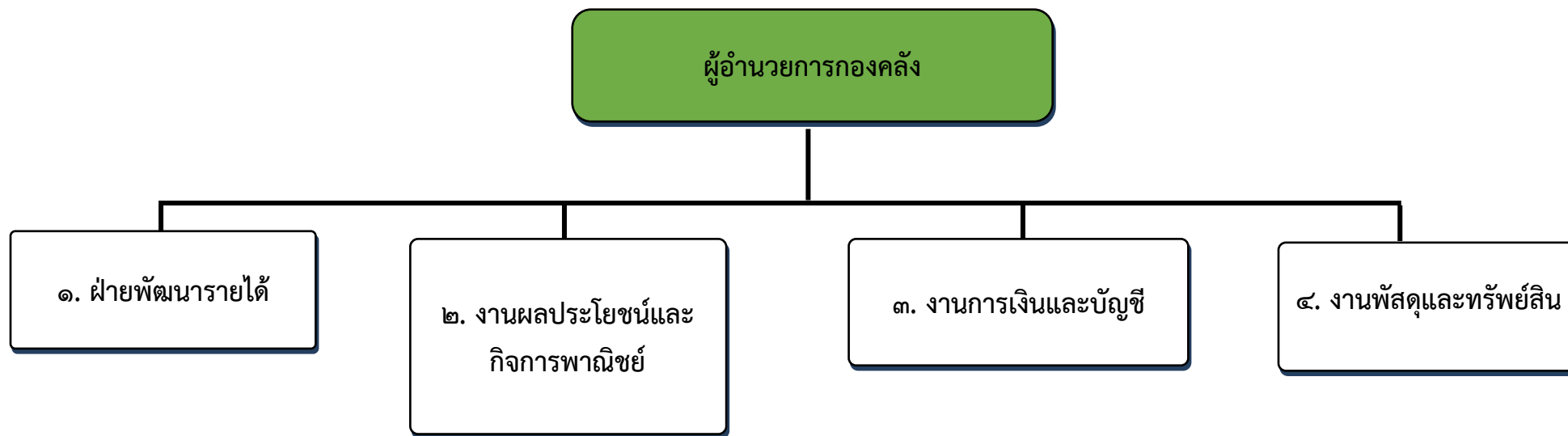


การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งของสำนักปลัดเทศบาล

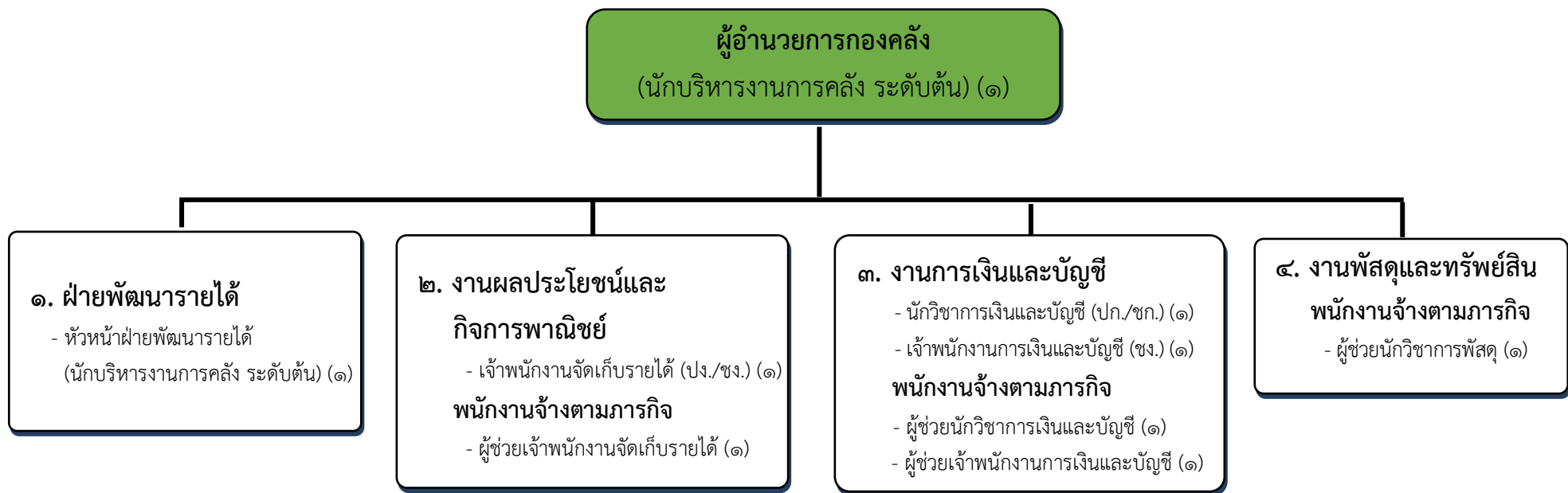


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	-	๒	-	๒	๓	-	-	๓	-	-	๖	๑	๑๗

๑๐.๒.๒ แผนภูมิโครงสร้างองค์กร

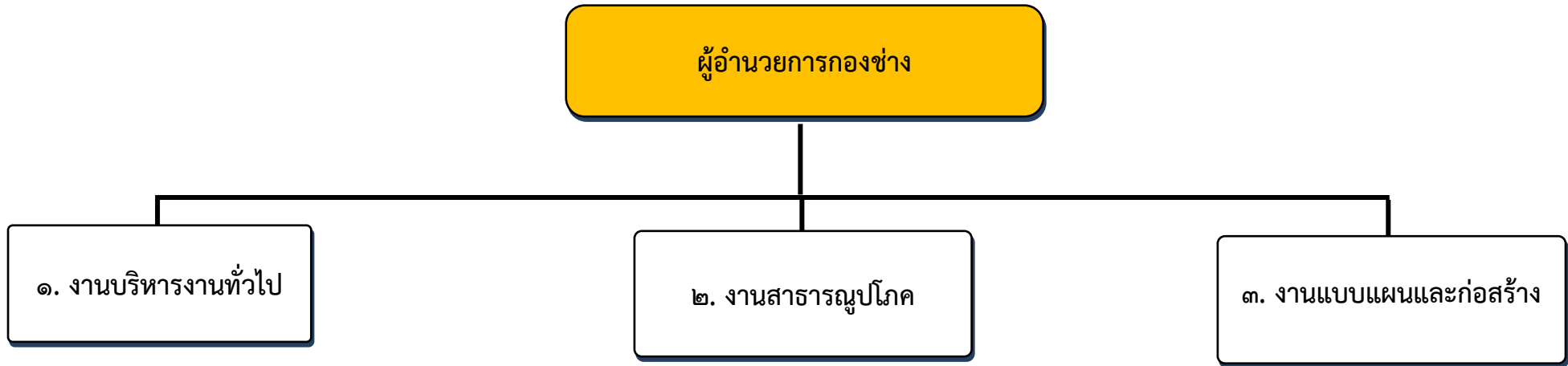


การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งของกองคลัง

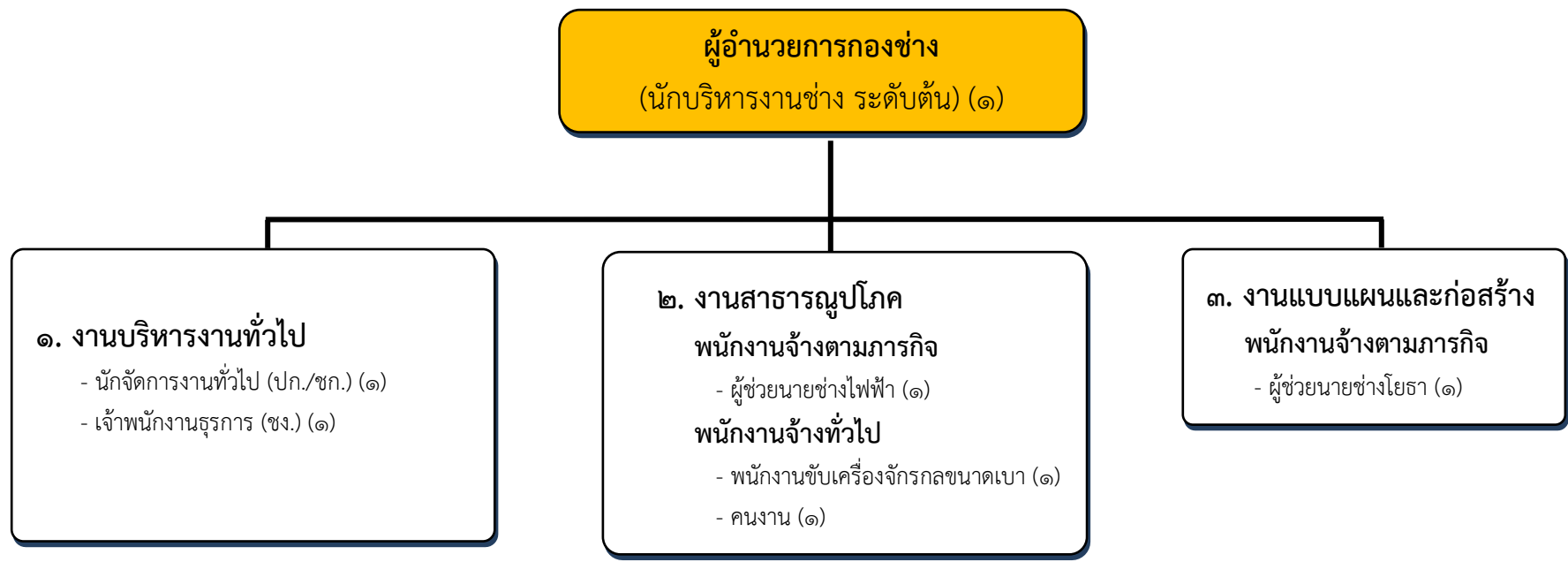


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	๑	๑	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๔	-	๙

๑๐.๒.๓ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

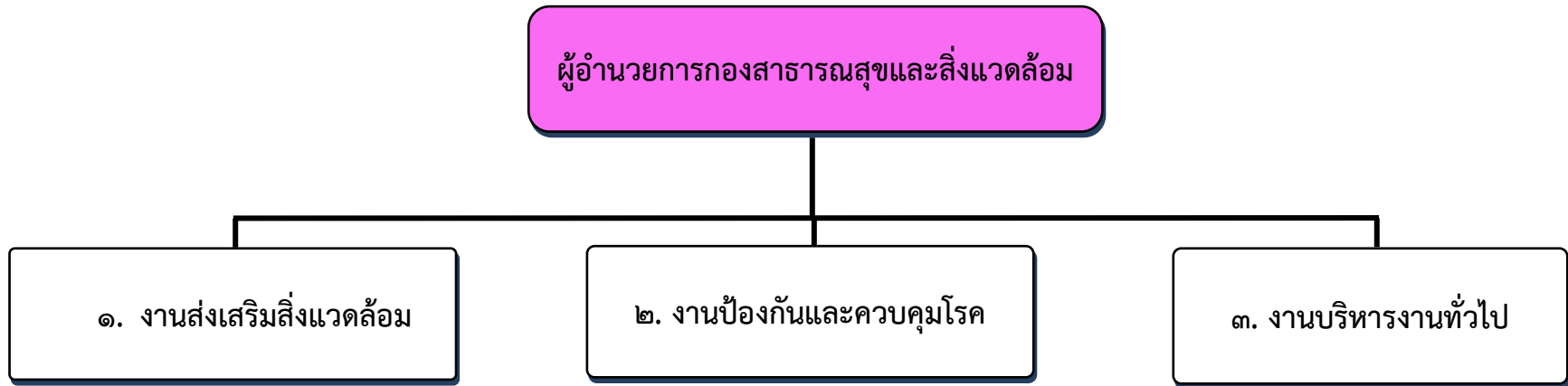


การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งของกองช่าง

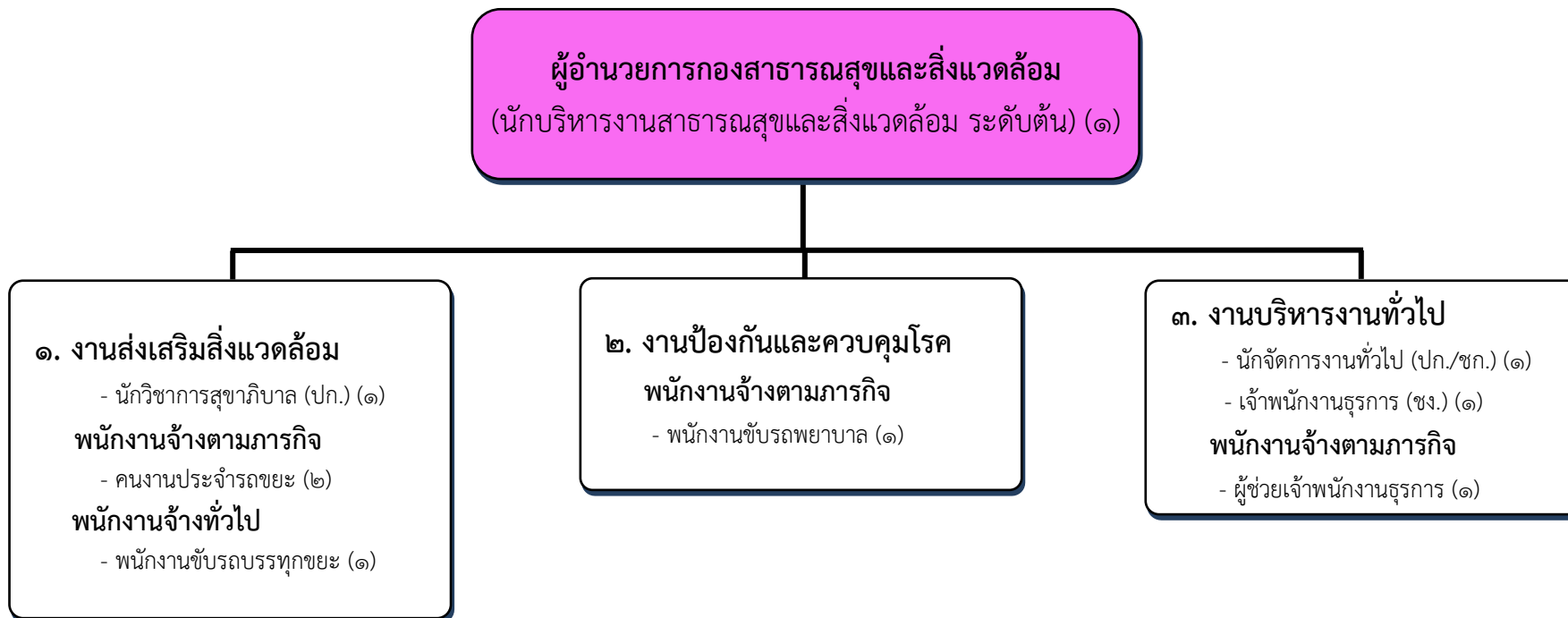


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๗

๑๐.๒.๔ แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

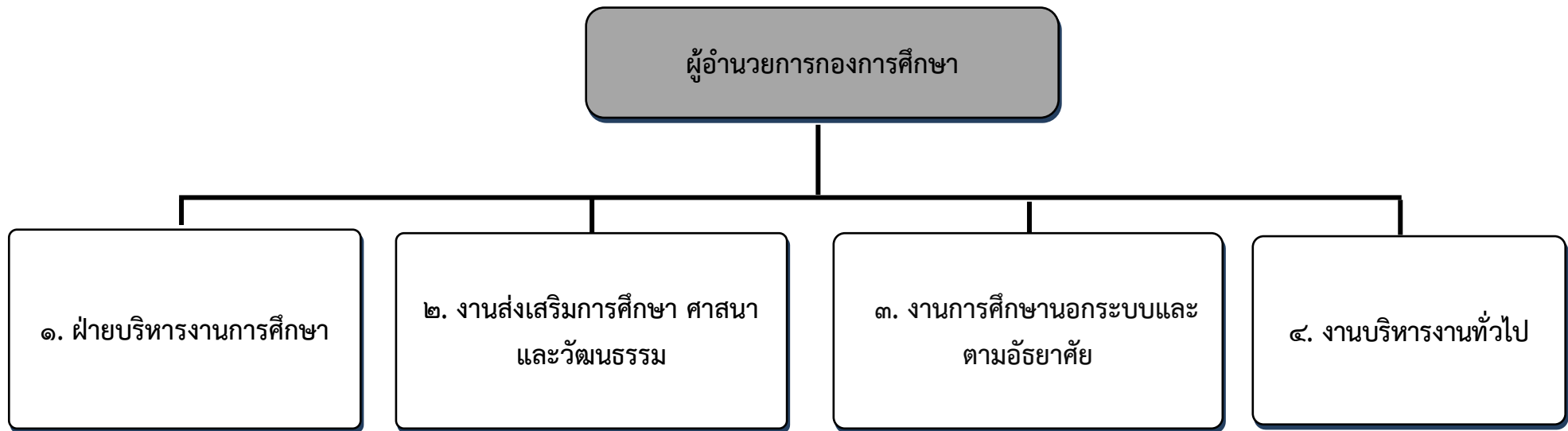


การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

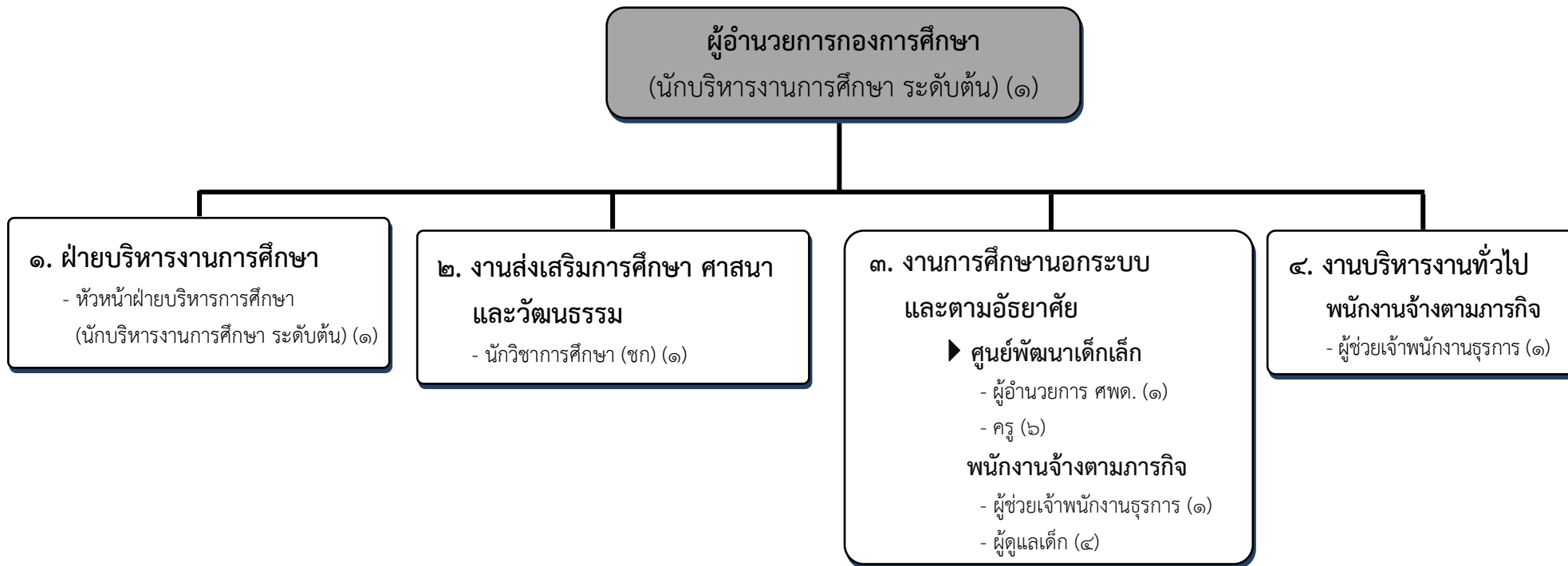


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	๕

๑๐.๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา



การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งของกองการศึกษา



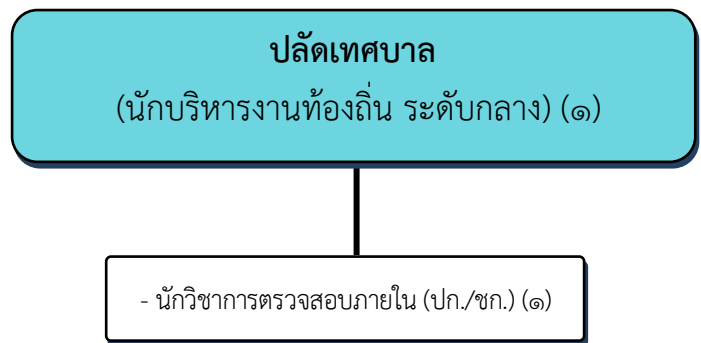
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	๔

ระดับ	บริหารสถานศึกษา	ครู	ครูผู้ช่วย	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน (คน)	๑	๖	-	๔	๑	-	๑๒

๑๐.๒.๖ แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บริหารท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓	นายอำนาจ สงบุตร	ป.โท	๐๓-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๓-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖๓,๗๖๐.๐๐	๘๔,๐๐๐.๐๐	๘๔,๐๐๐.๐๐	๗๒๙,๗๖๐.๐๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	

พนักงานเทศบาล

๓	นางมะลิ กูฑประเสริฐ	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	๐	๕๐๔,๒๕๐.๐๐
๒	นายสุริยา เสนาทิพย์	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐.๐๐	๓๙,๐๐๐.๐๐	๐	๔๔๑,๗๒๐.๐๐
๓	นางกนกกาญจน์ ระยารักษ์	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๓,๓๒๐.๐๐	๓๙,๐๐๐.๐๐	๐	๕๓๒,๓๒๐.๐๐
๔	นางสาววิจราลี แก้วปึกษา	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๒,๒๕๐.๐๐	๐	๐	๒๒๒,๒๕๐.๐๐
๕	นายชาอุริทธิ์ คันธิก	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๓,๖๕๐.๐๐	๐	๐	๓๓๓,๖๕๐.๐๐
๖	นายสุรินทร์ พลหนึ่ง	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๕๕,๕๒๐.๐๐	๐	๐	๔๕๕,๕๒๐.๐๐
๗	นางสาวอรพรรณ พุฒเล็ก	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓	นิติกร	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓	นิติกร	ชก.	๔๒๒,๖๕๐.๐๐	๐	๕๕,๐๐๐.๐๐	๔๗๗,๖๕๐.๐๐
๘	-	-	-	-	-	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๐-๐๐๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐.๐๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๙	นางสาววิชาภรณ์ สิลาสุขนานท์	ปวส.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๕,๙๕๐.๐๐	๐	๐	๒๙๕,๙๕๐.๐๐
๑๐	นายทริชชะ คำของ	ปวช.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๕,๒๙๐.๐๐	๐	๐	๒๕๕,๒๙๐.๐๐

พนักงานจ้าง

๑๓	นายปฏิภาณ สิมชีวี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๓๖๖,๖๙๐.๐๐	๐	๐	๓๖๖,๖๙๐.๐๐
๑๒	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๒,๙๐๐.๐๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๑๓	นายเสียง สิลาสุขนานท์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	๓๙๓,๖๙๐.๐๐	๐	๐	๓๙๓,๖๙๐.๐๐
๑๔	นางสาวสรินทร์ สมนุทธสงคราม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๒๗,๕๖๐.๐๐	๐	๐	๓๒๗,๕๖๐.๐๐
๑๕	นางสาวบุษวี อูรณพฤกษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๓๖๔,๐๕๐.๐๐	๐	๐	๓๖๔,๐๕๐.๐๐
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๙๐,๐๐๐.๐๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานเทศบาล												
๑	นางสาววนิดา จุมทอง	ป.โท	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	๐	๕๑๗,๕๖๐.๐๐
๒	นางสาวฉวีชญา จุนราชเสนา	ป.โท	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๕,๒๕๐.๐๐	๓๗,๐๐๐.๐๐	๐	๔๖๒,๒๕๐.๐๐
๓	-	-	-	-	-	๐๑-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐.๐๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๔	นางสาววารภรณ์ ขาวแก้ว	ป.ตรี	๐๑-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๐๑-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๓๒๕,๓๒๐.๐๐	๐	๐	๓๒๕,๓๒๐.๐๐
๕	-	-	๐๑-๒-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๐๑-๒-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๗๗,๕๐๐.๐๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๖	นางสาวนันทิกา สอดิกันแพง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๖๖,๓๖๐.๐๐	๐	๐	๒๖๖,๓๖๐.๐๐
๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๘๐,๐๐๐.๐๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๘	นางสุพรรณษา พนประชาเชษฐ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๒๒,๘๐๐.๐๐	๐	๐	๓๒๒,๘๐๐.๐๐
๙	นางสาวจารุภัทรี แซ่หลี่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๘,๐๐๐.๐๐	๐	๐	๓๓๘,๐๐๐.๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานเทศบาล												
๑	นายวรวิทย์ หัวแหลม	ป.ตรี	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๓,๓๖๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	๐	๕๗๕,๓๖๐.๐๐
๒	-	-	-	-	-	๐๑-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐.๐๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓	นางสาวรัชนีวรรณ เบ็ดเสร็จ	ป.ตรี	๐๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๐๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๕๕,๒๘๐.๐๐	๐	๐	๒๕๕,๒๘๐.๐๐
พนักงานจ้าง												
๔	นายวิจิต ปราบปราม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๗๘,๐๔๐.๐๐	๐	๐	๓๗๘,๐๔๐.๐๐
๕	นายประทีป ลูกเน้น	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๕๘,๖๕๐.๐๐	๐	๐	๓๕๘,๖๕๐.๐๐
๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๗	นายชัยวัฒน์ คิตชอบ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐.๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานเทศบาล												
๓	-	-	๐๓-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๓-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒	-	-	-	-	-	๐๓-๒-๐๖-๓๓๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐.๐๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓	นางสาวพนิดา หิวแหลม	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๐๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๓๘๐,๗๒๐.๐๐	๐	๐	๓๘๐,๗๒๐.๐๐
๔	นางสุวณี กิจวิจิตร	ป.โท	๐๓-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๗,๘๘๐.๐๐	๐	๐	๒๖๗,๘๘๐.๐๐
พนักงานจ้าง												
๕	นางสาวกนิษฐา คิตชอบ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๗๒,๘๐๐.๐๐	๐	๐	๓๗๒,๘๐๐.๐๐
๖	นายวีรพันธ์ วาริรัตน์	ปวช.	-	พนักงานขับรถพยาบาล	-	-	พนักงานขับรถพยาบาล	-	๓๗๕,๘๐๐.๐๐	๐	๐	๓๗๕,๘๐๐.๐๐
๗	นายน้อย วงศ์ประเสริฐ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๗๕,๘๐๐.๐๐	๐	๐	๓๗๕,๘๐๐.๐๐
๘	นายปรีชา หล้าปริง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๗๒,๘๐๐.๐๐	๐	๐	๓๗๒,๘๐๐.๐๐
๙	นายกิตติพงษ์ คิตชอบ	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐.๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานเทศบาล												
๓	นางโสภาส การแจ้ง	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๖,๒๖๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	๐	๔๕๘,๒๖๐.๐๐
๒	นางสาวศศิณต์ภิกดิ์ อักษรเวช	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๗,๔๘๐.๐๐	๓๘,๐๐๐.๐๐	๐	๓๘๗,๔๘๐.๐๐
๓	นางสาวธวัลรัตน์ สุวัฒน์พันธ์	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕๕,๕๒๐.๐๐	๐	๐	๔๕๕,๕๒๐.๐๐
ครู												
๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕	นางรังณี บุตรแอ	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๖	นางสาวกานต์พิชชา ทองชัย	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๓	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๗	นางอารีย์ หนัมนมา	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๘	นางสาวสุพรรณดี ดวงจันทร์	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๙	นางสาวลลขไม เบิกนา	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๒	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๑๐	นางสาววันดี หล้าปริง	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๓	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐.๐๐	๐	๐	(ว่างเดิม)
๓๒	นายอนชัย ศิริรัตน์พขระ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๒,๘๐๐.๐๐	๐	๐	๓๗๒,๘๐๐.๐๐
๓๓	นางสาวชฎาธิ์น ขาเขียว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๘๖,๘๔๐.๐๐	๐	๐	๓๘๖,๘๔๐.๐๐
๓๔	นางฉวีฤกษ์ อับเต็ง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๓๕	นางสาววิมลนันท์ เอ่งฉ้วน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๓๖	นางสาวทัศนีย์ ประเสริฐศิริ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานเทศบาล												
๓	-	-	๐๓-๒-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๓-๒-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐.๐๐	๐	๐	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคคล จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง การปรับวิทยาการความรู้ให้หลากหลาย มิติและเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานเทศบาล ในสังกัด ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานโดยมีการเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลคลองพน จึงกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่พนักงานเทศบาลในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณหาวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานเทศบาลในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลคลองพน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในตัวพนักงานเทศบาล และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

โดยในส่วนของรายละเอียดและแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีการดำเนินการและเป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองพน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคลองพน จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง โดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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