



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลพะวง

อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพะวง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลพะวง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลพะวงได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลพะวง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลพะวง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลพะวง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพะวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพะวง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพะวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพะวง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพะวงเป็นประธาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพะวง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพะวง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพะวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดก็ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่กำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามาก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

กระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลพะวง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นเทศบาลตำบลพะวง เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐

๑. ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลพะวง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านควนหิน ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อยู่ห่างทิศใต้ของอำเภอเมืองสงขลา ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสงขลา ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร (ทางหลวงแผ่นดินถนนกาญจนวนิช)

๒. เนื้อที่

ตำบลพะวง มีเนื้อที่ประมาณ ๔๐.๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๕,๒๑๒ ไร่ แบ่งออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ๒๑ ชุมชน

มี ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านบางดาน	เนื้อที่ประมาณ ๒.๐๘ ตร.กม.
หมู่ที่ ๒	บ้านน้ำกระจ่าย	เนื้อที่ประมาณ ๑๓.๐๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๓	บ้านควนหิน	เนื้อที่ประมาณ ๔.๕๓ ตร.กม.
หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยชัน	เนื้อที่ประมาณ ๓.๖๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๕	บ้านดอนขี้เหล็ก	เนื้อที่ประมาณ ๗.๗๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๖	บ้านบ่อระกำ	เนื้อที่ประมาณ ๓.๓๕ ตร.กม.
หมู่ที่ ๗	บ้านนาบ้อง	เนื้อที่ประมาณ ๓.๐๒ ตร.กม.
หมู่ที่ ๘	บ้านโคกไร่	เนื้อที่ประมาณ ๒.๙๑ ตร.กม.

มี ๒๐ ชุมชน ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| ๑. ชุมชนบางदान | ๑๑. ชุมชนนาโหนด |
| ๒. ชุมชนบ่อรักษ์ | ๑๒. ชุมชนควนหิน |
| ๓. ชุมชนศรีวันนา | ๑๓. ชุมชนห้วยชัน |
| ๔. ชุมชนหัวญวน | ๑๔. ชุมชนมีสยิดบ้านใหญ่ |
| ๕. ชุมชนวัดเก่าพระวง | ๑๕. ชุมชนมีสยิดบ้านหัวนอน |
| ๖. ชุมชนน้ำกระจาย | ๑๖. ชุมชนบ้านนอก |
| ๗. ชุมชนริมคลองน้ำกระจาย | ๑๗. ชุมชนบ่อระกำ |
| ๘. ชุมชนหลังโรงพยาบาล | ๑๘. ชุมชนนาป่อง |
| ๙. ชุมชนคลองวง | ๑๙. ชุมชนแหลมขวัญ |
| ๑๐. ชุมชนครองขวัญ | ๒๐. ชุมชนโคกไร่ |

มีประชากรทั้งสิ้น ๓๔,๖๗๕ คน แยกเป็น

ชาย ๑๖,๕๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๖

หญิง ๑๘,๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๔

จำนวนครัวเรือน ๑๕,๗๘๗ ครัวเรือน

การวิเคราะห์ สภาพปัญหา สาเหตุ และความต้องการแก้ไขปัญหาของประชาชน

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	สาเหตุ	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก - การระบายน้ำไม่คล่องตัว - ระบบสาธารณูปโภคไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	- งบประมาณไม่เพียงพอในการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมพร้อมคูระบายน้ำ - ปัญหาการถือครองเอกสารสิทธิ์ในที่ดินของราษฎร ม.๒ และ ม.๘	- ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม - ขุดลอกคลอง, สร้างคูระบายน้ำ - ติดตั้งระบบไฟฟ้า ประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - การแก้ไขปัญหาการถือครองเอกสารสิทธิ์ในที่ดินของราษฎร

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	สาเหตุ	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๒. ด้านคุณภาพชีวิต - การละเลยการปฏิบัติศาสนกิจ - ขาดการสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น - การศึกษาไม่ครอบคลุมทุกระบบ - มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ - การพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่ทั่วถึง - ขาดการรวมกลุ่มของคนในชุมชน - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ในพื้นที่	- การไม่เอาใจใส่ของเยาวชน - การไม่เห็นความสำคัญของ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - การไม่เข้าใจระบบการศึกษา - โรคติดต่อแพร่ระบาดในพื้นที่ - ประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ การพัฒนาไม่ทั่วถึง - คนในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ไม่เข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรม - การหลงเชื่อคำชักจูง - ภัยธรรมชาติ มนุษย์เป็น ผู้กระทำ	- ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา - การร่วมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน - ป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของ โรค - พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่าง เท่าเทียมกัน - ทำกิจกรรมร่วมกัน สนับสนุนการ รวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็ง - ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด - จัดหาอุปกรณ์ และจัดฝึกอบรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน สาธารณภัยต่างๆ
๓. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ - ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วม - สถานที่ในการปฏิบัติงาน ไม่เอื้ออำนวย ขาดอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย - ประชาชนไม่สามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร	- ประชาชนไม่สนใจ เป้าหมาย การเมือง - ไม่มีงบประมาณในการก่อสร้าง อาคารแห่งใหม่ และการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน - ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการ ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	- สร้างความเข้าใจ และสนับสนุน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น - ก่อสร้างอาคารสำนักงานแห่งใหม่ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การปฏิบัติงาน ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ - นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

สภาพปัจจุบัน/ปัญหา	สาเหตุ	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขยะมูลฝอยมีปริมาณมาก ไม่มีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง - สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ - ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย	- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ - ไม่มีสถานที่ก่อสร้างสำหรับที่พักผ่อนหย่อนใจและที่ออกกำลังกาย - การตัดไม้ทำลายป่า - การปล่อยน้ำเสียและเพิ่มมลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรม	- สร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ - จัดระบบในการกำจัดขยะมูลฝอย - จัดหาสถานที่ในการก่อสร้างที่พักผ่อนหย่อนใจและที่ออกกำลังกาย - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ
๒. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ/ระบบประปา
๓. จัดให้มีไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ส่งเสริมระบบการศึกษา และการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ส่งเสริมการสาธารณสุขและบริการสุขภาพ
๒. ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
๔. สนับสนุนการออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาชุมชน/สังคม ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จัดระบบในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ
๒. จัดระบบป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

๓. ส่งเสริมชุมชนให้เป็นสังคมที่ต้งามและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนา

เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มอาชีพ สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และเพิ่มมูลค่าผลผลิต และส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การเพิ่มพูนความรู้ในการประกอบอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. ส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าและแปรรูปผลิตภัณฑ์
๓. การพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการ

จัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาศาสนา

วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนสถาน ร่วมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและทำนุบำรุงศาสนสถาน
๒. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพะวง SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นชุมชนเมืองแห่งใหม่ที่รองรับการพัฒนาและการขยายตัวของเมืองสงขลา
๒. เป็นที่ตั้งของสถานที่ราชการ สถานศึกษา ที่สำคัญหลายแห่ง
๓. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการบริหารงานภายในองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ
๔. มีการแบ่งส่วนราชการภายใน และมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
๕. มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือด้วยดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ประชาชนให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น
๗. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตพื้นที่
๘. บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร
๙. เป้าหมายของการพัฒนา คือ ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของประชาชน
๑๐. การเมืองมีเสถียรภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่กว้างขวาง ทำให้การบริการไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. การขยายตัวที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ขาดการจัดระเบียบเมือง และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
๓. การจัดเก็บรายได้ไม่ครอบคลุมเนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดทำระบบแผนที่ภาษี
๔. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น
๕. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การดำเนินโครงการต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๖. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย และมลพิษทางอากาศ เพิ่มมากขึ้น
๗. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดความต่อเนื่อง
๘. ระบบฐานข้อมูลไม่ได้มาตรฐานขาดการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน
๙. ขาดการติดตามระเบียบกฎหมายที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๑๐. ขาดการประชาสัมพันธ์และบุคลากรดูแลในเรื่องของการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย และการจัดบริการสาธารณะ ตลอดจนการบริหารงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. มีความเข้มแข็งของกลุ่มพลังมวลชน (ผู้สูงอายุ, อสม.) และผู้นำชุมชนในพื้นที่
๓. นโยบายรัฐบาล มุ่งสร้างสังคมเข้มแข็งที่คนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ บนพื้นฐานของคุณธรรม
๔. ลักษณะของสังคม เป็นสังคมชนบท เป็นสังคมที่มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน
๕. การพัฒนาประเทศภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคน ครอบครัว และชุมชน เป็นศูนย์กลาง เพื่อแก้ไขปัญหาสังคม เตรียมความพร้อมของคน และระบบภูมิคุ้มกันให้พร้อมรับมือกับปัญหาที่มากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จากกระแสโลกาภิวัตน์ และรองรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกได้อย่างยั่งยืน
๖. มีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค คอยให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อมีปัญหาข้อขัดข้อง

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ประชาชนขาดความศรัทธาทางการเมือง ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเมือง เป็นเพียงการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้
๒. บางหมู่บ้านมีปัญหาเรื่องการถือครองเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน ก่อให้เกิดปัญหาไม่มีบ้านเลขที่ และสิ่งสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า, ประปา) เข้าไม่ถึง
๓. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญในการสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การยึดติดกับระบบอุปถัมภ์มากกว่าการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพัฒนา
๕. การรวมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพมีน้อยและไม่เหนียวแน่น
๖. เมื่อวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขปัญหาด้วยตนเองลดน้อยลง มีเพียงการรอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการเพียงอย่างเดียว
๗. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เริ่มขยายตัวเข้ามามากขึ้น สร้างความหวาดระแวงให้กับประชาชน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็นและปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ ให้มีสภาพที่สมบูรณ์ใช้งานได้

๒. ขยายเขตระบบประปาและระบบไฟฟ้าให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. พัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาให้ตำบลพะวงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง

๕. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล มุ่งเน้นการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการด้านต่างๆ

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพะวงมีงานทำและการสร้างรายได้เสริม

๗. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้แก่สถาบันครอบครัว

๘. พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขโดยมุ่งเน้นการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพะวงมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์โดยการออกกำลังกาย

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๑๑. ส่งเสริมกิจการด้านศาสนาทุกศาสนาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๑๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาแห่งท้องถิ่น

๑๓. มุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและทั่วถึง

๑๔. สนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาลตำบลพะวง พัฒนาตนเอง ให้การบริการและรับใช้ประชาชน ตั้งญาติมิตร มุ่งเน้นความสะอาด รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ต้องได้รับการทุกระบบที่จุดเดียว

๑๕. จัดให้มีหน่วยงานดูแลด้านการท่องเที่ยวประจำเทศบาลตำบลพะวง

๑๖. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่เทศบาลตำบลพะวง เพื่อรองรับการก้าวสู่ความเป็นเมืองน่าเที่ยวในอนาคต

๑๗. สร้างระบบการดูแลรักษาความสะอาดในพื้นที่เทศบาลตำบลพะวงให้มีประสิทธิภาพ

๑๘. พัฒนาพื้นที่สาธารณะให้เกิดประโยชน์และสวยงามตามมาตรฐานด้านภูมิสถาปัตยกรรม

๑๙. จัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในเขตเทศบาลตำบล

พะวง

๒๐. มุ่งเน้นให้บุคลากรประเภทอาสาสมัครมีประสิทธิภาพพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา

ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ (I.Q) และความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q)

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนในชุมชนและการใช้ชีวิตแบบพอเพียง
๒. ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๔. ให้บริการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
๕. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
๗. ส่งเสริมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ
๘. ส่งเสริม และสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศาสนา
๙. ให้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๑๑. สนับสนุนการจัดการผังเมือง และควบคุมอาคาร
๑๒. ส่งเสริมชุมชนให้เป็นสังคมที่พึ่งพาตนเอง และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน
๑๓. ส่งเสริมให้องค์กรใช้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพะวงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา แต่เนื่องจาก ที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลพะวง ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพะวงเทศบาลตำบลพะวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลพะวง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - งานกฎหมายและคดี - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล - งานจำกัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๔ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมวันเด็ก เยาวชน การกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรี และคนชรา	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพะวงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพะวง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพะวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย ๓. ส่งเสริมการสาธารณสุขและบริการ สุขภาพ ๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ๕. จัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	<u>กองการศึกษา</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ <u>กองสวัสดิการสังคม</u> - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) - นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญ การ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
๒. การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย ๒. การปรับปรุงภูมิทัศน์ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข(นัก บริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) - พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ - สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓. การพัฒนาการเมือง การบริหาร	๑. การส่งเสริมการเมือง การบริหาร ในระบอบประชาธิปไตย ๒. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและ องค์กรในการบริหารจัดการ	- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) - รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
		- นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <u>กองคลัง</u> - ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล
		- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ทั้งทางบกและทางน้ำ ๒. การให้บริการขยายเขตไฟฟ้าและระบบ ประปา	<u>กองช่าง</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่างระดับต้น) - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	เทศบาลตำบลน่านน้อย(อปท.ก)	เทศบาลตำบลพะวง	เทศบาลตำบลเกาะแก้ว (อปท.ข)
๑. ขนาด	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒. รายได้จริงปี ๒๕๖๒	๙๙,๒๒๑,๗๙๓.๒๙	๑๑,๕๙๖๒,๓๓๒.๑๖	๖๗,๐๐๓,๔๕๕.๖๗
๓. โครงสร้างอัตราค่าจ้าง	ปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับกลาง) ๑. สำนักปลัด (ระดับต้น) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง รวม ขรก. ๑๐ คน/ พนักงาน จ้าง ๑๓ คน ๒. กองคลัง (ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้และแผน ที่ภาษี รวม ขรก. ๙ คน/ ลูกจ้างประจำ ๒ คน/พนักงานจ้าง ๔ คน ๓. กองช่าง (ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา รวม ขรก. ๘ คน/ ลูกจ้างประจำ ๑ คน/พนักงานจ้าง ๑๕ คน	ปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับต้น) ๑. สำนักปลัด (ระดับต้น) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง รวม ขรก. ๒๑ คน/ ลูกจ้างประจำ ๑ คน/พนักงาน จ้าง ๔๕ คน ๒. กองคลัง (ระดับต้น) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ รวม ขรก. ๑๒ คน/พนักงาน จ้าง ๙ คน ๓. กองช่าง (ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๓ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล รวม ขรก. ๑๘ คน/พนักงาน จ้าง ๑๖ คน	ปลัด (ระดับกลาง) รองปลัด (ระดับกลาง) ๑. สำนักปลัด (ระดับกลาง) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง รวม ขรก. ๑๓ คน/ พนักงาน จ้าง ๒๖ คน ๒. กองคลัง (ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ รวม ขรก. ๘ คน/ลูกจ้างประจำ ๒ คน/พนักงานจ้าง ๔ คน ๓. กองช่าง (ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา รวม ขรก. ๖ คน/พนักงาน จ้าง ๒๐ คน

ประเด็น	เทศบาลตำบลน่านน้อย(อปท.ก)	เทศบาลตำบลพะวง	เทศบาลตำบลเกาะแก้ว (อปท.ข)
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข รวม ชรก. ๘ คน/พนักงานจ้าง ๑๑ คน ๕. กองการศึกษา (ระดับกลาง) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รวม ชรก. ๗ คน/ พนักงานครูเทศบาล ๑๐ คน/พนักงานจ้าง ๑๐ คน ๖. กองวิชาการและแผนงาน (ระดับกลาง) ๖.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๖.๒ ฝ่ายนิติการรวม ชรก. ๗ คน/พนักงานจ้าง ๒ คน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุขรวม ชรก. ๙ คน/พนักงานจ้าง ๓๓ คน ๕. กองการศึกษา (ระดับกลาง) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รวม ชรก. ๗ คน/ พนักงานครูเทศบาล ๑๕ พนักงานจ้าง ๑๙ คน ๖. กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชนรวม ชรก. ๗ คน/พนักงานจ้าง ๘ คน	๔. กองการศึกษา (ระดับต้น) ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ๔.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเกาะแก้ว รวม ชรก. ๘ คน/พนักงานจ้าง ๕ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายในรวม ชรก. ๑ คน
ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๒	๓๒.๗๒	๓๗.๘๘	๓๔.๓๖
คะแนน Core team ปี ๒๕๖๒	๗๙.๖๓	๘๑.๐๐	๗๙.๕๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๓	๓	๓	๓					
	<u>สำนักงานปลัดเทศบาล</u>									
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>									
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>									
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		ว่าง ๑
	<u>พนักงานจ้าง</u>									
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๙	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๐	ยาม	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
๑๑	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒	คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-		
	<u>งานกรเจ้าหน้าที่</u>									
๑๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>งานกิจการสภา</u>									
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u>									
๑๕	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>พนักงานจ้าง</u>									
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>งานนิติการ</u>								
๑๗	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ขก.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานงบประมาณ</u>								
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
๒๐	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.๑)/ (ปง.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๒
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๖	พนักงานประจํารถบรรทุกน้ำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
๒๗	พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>งานรักษาความสงบ</u>								
๒๙	นักจัดการงานเทศกิจชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๓๐	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</u>								
๓๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๔	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง									
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	งานธุรการ									
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
	งานการเงินและบัญชี									
๓๗	จพง.การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ขง.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		ว่าง ๑
	พนักงานจ้าง									
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	งานพัสดุและทรัพย์สิน									
๔๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	งานสถิติการคลัง									
๔๓	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๔	จพง.การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน									
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	ฝ่ายพัฒนารายได้									
๔๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	งานพัฒนารายได้									
๔๘	จพง.จัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (ปง.๑) (ขง.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕	๕	๕	๕	-	-	-		ว่าง ๒
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์									
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>								
๕๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
๕๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานวิศวกรรมโยธา</u>								
๕๕	วิศวกรโยธามหาบัณฑิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>งานสถาปัตยกรรม</u>								
๕๗	สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>งานผังเมือง</u>								
๕๘	นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ฝ่ายการโยธา</u>								
๕๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ กท.)
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
๖๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๒	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๓	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๖๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๖๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๖๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๘	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
	<u>งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ</u> <u>ไฟสัญญาณจราจร</u>									
๖๙	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</u>									
๗๒	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ กท.)
	<u>งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u>									
๗๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-		
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>									
๗๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>งานธุรการ</u>									
	<u>พนักงานจ้าง</u>									
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>									
๗๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ กท.)
	<u>งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</u>									
๗๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
๗๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	<u>งานรักษาความสะอาด</u>									
๗๙	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง (ใช้บัญชี กสส.)
	<u>พนักงานจ้าง</u>									
๘๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		ว่าง ๒
๘๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘	๘	๘	๘	-	-	-		ว่าง ๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๘๒	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		ว่าง ๑
๘๓	พนักงานรักษาความสะอาด	๒	๒	๒	๒	-	-	-		ว่าง ๑
๘๔	คนงานประจำรถขยะ	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-		ว่าง ๒
๘๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-		ว่าง ๑
๘๖	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๒	๒	๒	๒	-	-	-		ว่าง ๑
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข									
๘๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ กท.)
	งานส่งเสริมสุขภาพ									
๘๘	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ									
๘๙	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
	งานส่งเสริมสุขภาพ									
๙๐	สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง
	รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-		
	กองการศึกษา									
๙๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	งานบริหารงานทั่วไป									
๙๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๙๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	ฝ่ายบริหารการศึกษา									
๙๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	งานการศึกษาปฐมวัย									
๙๕	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙๖	ครู	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-		ว่าง ๒
๙๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง ๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้นี้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้าง								
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๖
๙๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๑๐๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
๑๐๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๐๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ								
	รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๑๐๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๑๐๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
๑๐๗	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
๑๐๘	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง								
๑๐๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
๑๑๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน									
๑๑๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง									
๑๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
	งานกิจการสตรี และคนชรา									
๑๑๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-		
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๑๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวมทั้งสิ้น	๒๒๗	๒๒๗	๒๒๗	๒๒๗	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	สำนักปลัด	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-		
๒	กองคลัง	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-		
๓	กองช่าง	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-		
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-		
๕	กองการศึกษา	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-		
๖	กองสวัสดิการสังคม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-		
๗	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม		๒๒๗	๒๒๗	๒๒๗	๒๒๗	-	-	-		