

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้ยึดถือปฏิบัติตามแนวทางและเงื่อนไขตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดไว้ตามประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ ที่ผ่านมา ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ เห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยเนื้อหาสาระความบังคับสอดคล้องกับแนวทางตามประกาศของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทุกประการ

เพื่อให้การวางแผนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปอย่างมีแนวทางชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการค่าใช้จ่าย หรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุด อันจะทำให้การบริหารกิจการโดยรวมนั้น สัมฤทธิ์ผลอย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกภารกิจส่วนงาน เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔-๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖-๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔-๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑-๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕-๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐-๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล	๓๖
ภาคผนวก ก สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล	๓๗
ภาคผนวก ข สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล	๓๘
ภาคผนวก ค สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓๙
ภาคผนวก ง สำเนาคำสั่งจัดคนลงกำหนดในโครงสร้างใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๔๐
ภาคผนวก จ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑-๕๕
ภาคผนวก ฉ สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๕๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน เทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ซึ่ง ก.ท.จ.จันทบุรี ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จันทบุรี) ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี (ก.ท.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่ง การสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล มะขามเมืองใหม่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลมะขามเมืองใหม่ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพการณ์ต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ พบสภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน ทางเท้า
- ปัญหาทางระบายน้ำ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบน้ำประปา ยังไม่ครอบคลุม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนที่จะนำมาปรับปรุงคุณภาพผลผลิต
- ผลผลิตราคาตกต่ำ ค่าแรงงานสูง

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหายาเสพติดในพื้นที่และปัญหายัยรุ่น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
- ขาดความสำนึกต่อส่วนรวม
- การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ความขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ขาดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร

๕. ด้านการศึกษา

- ขาดงบประมาณและบุคลากรเฉพาะด้าน

๖. ด้านสาธารณสุข

- การแพร่ระบาด การป้องกันโรคติดต่อร้ายแรงและโรคระบาดตามฤดูกาล
- แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- การรักษาความสะอาด และสถานที่กำจัดขยะ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือลาดยางในหมู่บ้าน และมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นในจุดที่สำคัญจำเป็น และบำรุงรักษาให้ใช้งานได้ตลอดเวลา
- สร้างท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำ ให้เพียงพอที่จะรองรับปริมาณน้ำในฤดูฝน เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขัง และอุทกภัย
- ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทุกครัวเรือนที่ต้องการใช้น้ำประปา
- ต้องการให้แก้ไข ปรับปรุงระบบการจราจรให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้มีพลังอำนาจกำหนดราคาผลผลิต และร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ทำให้มีงานทำตลอดทั้งปี
- ส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง / ฝึกอบรมสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่ต่อเนื่องยั่งยืน
- จัดหาแหล่งเงินทุนให้เกษตรกร

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ให้ระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ป้องกัน / ปราบปรามยาเสพติด บำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด รวมทั้งสิ่งเสพติดต่างๆ
- การส่งเสริมอาชีพของประชาชน
- ให้เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์

๔. ความต้องการการเมือง การบริหาร

- สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน เพื่อให้มีความรู้ และเข้าใจในเรื่องสำคัญต่างๆ เช่น เรื่องการเมือง การเลือกตั้ง ฯลฯ
- ปรับปรุง และพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ให้เพิ่มมากขึ้น
- ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
- เสนอให้มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาสนองความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้องเรียบร้อย และไม่เป็นปัญหาในภายหลัง

๕. ความต้องการการศึกษา

- ส่งเสริมประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ / บริการสุขภาพแก่ประชาชน ครัวเรือนและชุมชน
- ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ
- ให้มีบริการสุขภาพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้/ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาดต่างๆ

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้น/สร้างจิตสำนึกของประชากรทุกเพศทุกวัยในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนกลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ แบบองค์รวม ดังนี้

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล สถานะทางการเมืองของประเทศ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปโดยรวมปัจจัยภายนอกเหล่านี้มีผลต่อบประมาณที่ท้องถิ่นจะได้รับจัดสรร ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่นทั้งในทางบวกและทางลบ

ส่วนปัจจัยภายใน จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ซึ่งขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ ที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการให้ เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ดำเนินการนั้น มีปริมาณมากเกินศักยภาพและงบประมาณที่มีอยู่ บางปัญหา/ความต้องการ นั้นชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาได้เองแต่ขาดการมีส่วนร่วม จึงทำให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีปัญหา/ความต้องการของประชาชน ที่ต้องนำมาแก้ไขหรือตอบสนองเป็นจำนวนมากและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้ทั้งหมด ดังนั้น ชุมชนจึงเป็นปัจจัยหลัก (ปัจจัยภายในท้องถิ่น) ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตำบล ถ้าสามารถแก้ไขปัญหา/ความต้องการในการพัฒนา ที่ไม่เกินศักยภาพของชุมชนได้เอง จะทำให้ เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของ เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

คำจำกัดความ SWOT

- S = STRENGTH = จุดแข็ง หมายถึง ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือทุนทรัพย์ขององค์กร
W = WEAKNESS = จุดอ่อน หมายถึง ข้อด้อยขององค์กรในการดำเนินงาน
O = OPPORTUNITY = โอกาส หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรดีขึ้น
T = THREAT = อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรด้อยลง

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน ฯ)

๒. มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาในระดับต่างๆ

๓. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพและอุดมสมบูรณ์ เช่น ทุเรียน ลองกอง มังคุด เงาะ ฯ

๔. มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์

๕. เป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๖. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอในการดำเนินงานครอบคลุมทุกด้าน แต่สามารถบริหารจัดการบุคลากรมาปฏิบัติงานแทนกันได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีไม่เพียงพอ

๒. โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานยังไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค และการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรผันผวน ไม่สอดคล้องต้นทุนการผลิต

๕. ระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ

๗. ชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ
๓. การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่างๆในพื้นที่
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่ ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. อาชีพและรายได้ของคนในท้องถิ่น
๓. ราคาวัสดุ เคมีภัณฑ์ ทางการเกษตรมีราคาสูง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงตามไปด้วย
๔. ประชากรแฝงในฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
๕. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ
๖. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. สถานการณ์การเติบโตเศรษฐกิจของประเทศ
๘. ปัญหาการเมืองระดับประเทศ รัฐบาลแต่ละชุดไม่มีเสถียรภาพ

๕.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๖) การสาธารณูปการ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน มีความทรุดโทรมเนื่องจากการใช้งาน เช่น ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความใส่ใจในการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่นๆ มีมาก

๓. เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในจังหวัด

(๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน (อาทิเช่น รถบรรทุกขยะ รถบรรทุกน้ำ รถสำนักงาน ฯ)

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอตามในการดำเนินงาน

๒. งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค และการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนาและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ

๓. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่างๆในพื้นที่

๔. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่ दुแลทรัพยากรสินของสาธารณะ

๒. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติหรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ

๓. การโอนถ่ายภารกิจและงบประมาณตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่สัมพันธ์กับการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

(๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือ

จากสหการ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาภูมิอาชีวะและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีกลุ่มสตรี, และหน่วยงานต่างๆทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริม การเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการ

ที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับอำเภอให้การสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็น

รูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒) การป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มีทรัพยากรป่าไม้ที่มีอยู่ในพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น
จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี, การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์ แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การก่อสร้าง / ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
๓. การส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้
๔. การควบคุมอาคารและการผังเมือง
๕. การอนุรักษ์ / การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดั้งเดิม และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการ และการพัฒนาการเมือง
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกายเสริมสร้างสุขภาพ

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและชุมชน
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งจัดทำแผนและนโยบายในการดำเนินโครงการต่าง ๆ จัดทำงบประมาณ ตลอดจนดูแลงานด้านสาธารณสุข

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรองประจำปี งบประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล งานด้านการจัดเก็บภาษีต่าง ๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล งานด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานบริหารทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เป็นเทศบาล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและครู จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจรวมรับค่าตอบแทน กรม จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา รวม กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๗๔ อัตรา จากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีจำนวนบุคลากรที่มี คนครองและที่เป็นตำแหน่งว่าง มีเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จึงเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลจากเดิม เทศบาลขนาดเล็ก เป็น เทศบาลประเภทสามัญ โดยได้จัดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานกิจการศาสนา ๔.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานกิจการศาสนา ๔.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	

๘.๒ จากภารกิจ ปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละสำนัก/กอง ที่จะต้องปฏิบัติในระยะเวลาอีก ๓ ปี นับวันจะมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว รวมทั้งได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล

การกำหนดกรอบ การยุบเลิก และการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ได้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น /ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการ กำหนดตามยุทธศาสตร์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาเส้นทาง คมนาคมให้มีมาตรฐานครอบคลุมและเข้าถึง พื้นที่การผลิต ตลอดจน จัดระบบความ ปลอดภัยในท้องถนนที่เป็นจุดเสี่ยงที่สำคัญๆ อีกทั้งเชื่อมโยงเส้นทางเพื่อลดเวลาและ ระยะทาง ๒. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการระบายน้ำและกักเก็บน้ำให้เพียงพอ ตลอดฤดูกาล ๓. ป้องกันและบรรเทาอุทกภัย วาตภัย ภัยพิบัติต่างๆ	- สถาปนิก/ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - นายช่างโยธา/ผู้ช่วยนายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า/ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-พนักงานดับเพลิง -พนักงานวิทยุ (**เทศบาลยังไม่กำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้นมา) - วิศวกรโยธา (กำหนดใหม่) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (กำหนดใหม่) - คนงาน (กำหนดใหม่)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	๑. การส่งเสริมสุขภาพที่ดีของประชาชน ๒. จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ และปรับปรุงการ จัดเก็บขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพรวมถึง การปรับปรุงค่าบริการให้เหมาะสม ๓. ส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกใน หลักการบำบัดน้ำเสียในครัวเรือนก่อนปล่อย ลงสู่แม่น้ำลำคลอง	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน (**ตำแหน่งว่างและให้ กสอ.เป็นผู้ดำเนินการ สอบแข่งขัน) - นักวิชาการ สาธารณสุขชุมชน (กำหนดใหม่)
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา จารีต ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษา อนุรักษ์และ สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและ ศาสนาสืบไป ๒. สนับสนุน ส่งเสริมและจัดกิจกรรมร่วมกับ วัด โรงเรียนและองค์กรชุมชนหน่วยงานด้าน ศาสนา	-เจ้าพนักงานธุรการ	-นักวิชาการศึกษา (**เทศบาลยังไม่กำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้นมา)
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	๑. การสร้างสังคมที่สงบสุขเรียบร้อยปลอดภัย และอยู่ในกรอบของกฎหมาย ๒. พัฒนาด้านการรักษาความสะอาดการ กำจัดมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาชุมชนและสวัสดิการของประชาชน ๔. พัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชนตลอดจนปัญหาอาช พคดี ๕. ส่งเสริมบทบาทกลุ่มองค์กรต่างๆ ให้ เข้มแข็งและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถพึ่งตนได้ ๖. พัฒนาการศึกษาศึกษาของเด็กปฐมวัยให้ได้ มาตรฐาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางการ ศึกษาควบคู่ไปกับการกีฬาอย่างต่อเนื่อง	- นิติกร/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-นักพัฒนาชุมชน (**เทศบาลยังไม่กำหนด ตำแหน่งนี้ขึ้นมา)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น / พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ต้องการ กำหนดตามยุทธศาสตร์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ๒. พัฒนารายได้ของเทศบาล ๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) - นักวิชาการเงินและบัญชี/ผู้ช่วย เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	- เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ - นายช่างโยธา (**ตำแหน่งว่างและให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการ สอบแข่งขัน) - นักวิชาการพัสดุ (กำหนดใหม่)
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาองค์กรและ การบริหารจัดการ	๑. พัฒนาระบบการเมืองการบริหารจัดการที่มี ศักยภาพ ๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นในพื้นที่ ๓. กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานให้ตรงกับ กับหน้าที่และภารกิจตามความจำเป็น	- เจ้าพนักงานธุรการ/ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล	

๒. ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

เวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน / คน / ปีในราชการ = ๒๓๐ วัน X ๖ ชั่วโมง X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

(รายละเอียดปริมาณงาน ตามภาคผนวกแนบท้าย)

๓. อัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับเทศบาลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลมะขาม และเทศบาลตำบลท่าหลวง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนประชากรภูมิภาค ในลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย

ประเด็น	เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่	เทศบาลตำบลมะขาม	เทศบาลตำบลท่าหลวง
๑. ประเภท	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๒. โครงสร้างอัตราค่าจ้าง	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา ปลัดเทศบาล ระดับต้น ๑ อัตรา (ยังคงรักษาการในตำแหน่งเดิม) สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง - อัตรา ปลัดเทศบาล ระดับต้น ๑ อัตรา สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา รองปลัดเทศบาล ระดับต้น - อัตรา สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
	กองคลัง พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา	กองคลัง พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา	กองคลัง พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
	กองช่าง พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา	กองช่าง พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา	กองช่าง พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา
	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	
รวม	พนักงานเทศบาล ๒๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๙ อัตรา รวมอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๗๓ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๒๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา รวมอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๕๔ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๑๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๒๗ อัตรา
๓. รายรับจริง ปี ๒๕๖๒	๔๘,๗๔๘,๕๖๐.๒๖ บาท	๓๒,๕๔๐,๖๙๗.๗๗ บาท	๒๔,๓๔๒,๐๕๖.๕๕ บาท
๔. รายจ่ายจริง ปี ๒๕๖๒	๔๐,๔๔๙,๗๐๘.๖๔ บาท	๒๕,๙๙๙,๗๒๓.๑๐ บาท	๒๑,๑๓๖,๘๕๐.๗๑ บาท
๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๔๗,๗๕๔,๔๕๐ บาท	๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๖. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๒	ร้อยละ ๓๒.๔๔	ร้อยละ ๓๗.๕๓	ร้อยละ ๓๓.๘๓
๗. จำนวนประชากร	๖,๑๔๙ คน	๑,๗๒๓ คน	๒,๕๖๓ คน

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เทศบาลตำบลมะขาม และเทศบาลตำบลท่าหลวง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร รายได้ ขนาดใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อ/ใกล้เคียงกัน พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองเทศบาลแล้ว การกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลัง มีอัตราใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีจำนวนประชากรในตำบล ประชากรแฝงและมีความหนาแน่นของชุมชนมาก จึงทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จะต้องกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ความต้องการของประชาชน ยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้เทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในส่วนตำแหน่งที่มีลักษณะงานใกล้เคียงคล้ายคลึงกัน เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จะใช้วิธีการปรับเกลี่ยงาน ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ ของ ก.ท. ระดับต้น (ปลัดคนเดิม)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างร้องขอ กสธ.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								ว่าง ๑
คนงาน	๘	๘	๙	๙	-	+๑	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								ระดับต้น ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงาน ว่างร้องขอ กสธ. ว่างร้องขอ กสธ. ว่าง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								ระดับต้น ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงาน ว่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิก (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แนบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปึงงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบึงมะขามเมืองใหม่)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างเดิม			เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๔๕,๖๓๐+๗,๐๐๐+๗,๐๐๐)	กลาง	๑	-	๕๕,๖๓๐.๔๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	ว่างรอขอ กสณ.	
๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๔๐,๙๐๐+๕,๐๐๐)	ต้น	๑	๑	๔๐,๙๐๐.๘๐	๕,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐.๐๐	๑๖,๕๐๐.๐๐	๑๖,๕๐๐.๐๐	๑๖,๕๐๐.๐๐	๑๖,๕๐๐.๐๐	* ได้รับความคุ้มครอง ๖๕๕ ๒๖.๕.๖๕.๒๕๖๐	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) (๒๙,๖๘๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๒๙,๖๘๐.๐๐	๓,๕๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐		
๔	นักทรัพยากรบุคคล (๓๒,๕๕๐)	ชก.	๑	๑	๓๒,๕๕๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๐,๕๕๐)	ป.ก.	๑	๑	๒๐,๕๕๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐.๐๐	๘,๕๐๐.๐๐	๘,๕๐๐.๐๐	๘,๕๐๐.๐๐	๘,๕๐๐.๐๐		
๖	นิติกร (๑๗,๒๙๐)	ป.ก.	๑	๑	๑๗,๒๙๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๙๐.๐๐	๗,๒๙๐.๐๐	๗,๒๙๐.๐๐	๗,๒๙๐.๐๐	๗,๒๙๐.๐๐		
๗	นักประชาสัมพันธ์ (๑๗,๕๗๐)	ป.ก.	๑	๑	๑๗,๕๗๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๗๐.๐๐	๗,๕๗๐.๐๐	๗,๕๗๐.๐๐	๗,๕๗๐.๐๐	๗,๕๗๐.๐๐		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (๒๙,๖๑๐)	ป.ก./ชก.	๑	-	๐.๐๐	๐.๐๐	-	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	ว่าง	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๓๐๐)	ป.ง.	๑	๑	๑๑,๓๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๒,๕๗๐)	ป.ง.	๑	๑	๑๒,๕๗๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐	๖,๓๐๐.๐๐		
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๒๔,๘๒๕)	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔,๘๒๕.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๕.๐๐	๘,๗๒๕.๐๐	๘,๗๒๕.๐๐	๘,๗๒๕.๐๐	๘,๗๒๕.๐๐	ว่างรอขอ กสณ.	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (๒๙,๓๕๐)	ช.ง.	๑	๑	๒๙,๓๕๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๕๐.๐๐	๑๓,๓๕๐.๐๐	๑๓,๓๕๐.๐๐	๑๓,๓๕๐.๐๐	๑๓,๓๕๐.๐๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (๑๘,๓๓๐)	-	๑	๑	๑๘,๓๓๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๓๐.๐๐	๘,๓๓๐.๐๐	๘,๓๓๐.๐๐	๘,๓๓๐.๐๐	๘,๓๓๐.๐๐		
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑๙,๐๓๐)	-	๑	๑	๑๙,๐๓๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐		
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑๖,๗๓๐)	-	๑	๑	๑๖,๗๓๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐	๘,๖๐๐.๐๐		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๓๓๐)	-	๑	๑	๑๑,๓๓๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๓๓๐)	-	๑	๑	๑๑,๓๓๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑๑,๕๐๐)	-	๑	-	๑๑,๕๐๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	๑๓,๓๐๐.๐๐	ว่างเดิม	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค (๑๐,๕๒๐)	-	๑	๑	๑๐,๕๒๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๒๐.๐๐	๕,๖๒๐.๐๐	๕,๖๒๐.๐๐	๕,๖๒๐.๐๐	๕,๖๒๐.๐๐		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑๒,๒๙๐)	-	๑	๑	๑๒,๒๙๐.๐๐	๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐.๐๐	๖,๐๐๐.๐๐	๖,๐๐๐.๐๐	๖,๐๐๐.๐๐	๖,๐๐๐.๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๑	พน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๙,๔๐๐)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๒๒,๑๐๐	๑๒๗,๐๘๐		
๒๒	คนสวน (๑๓,๙๕๐)	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๐๐	๑๕๕,๑๐๐	๑๖๑,๔๐๐		
๒๓	คนงานประจำรถขยะ (๑๓,๕๖๐)	-	๑	๑	๑๓๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐		
๒๔	คนงานประจำรถขยะ (๑๓,๕๒๐)	-	๑	๑	๑๓๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๕	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๖	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๗	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๘	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๙	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๐	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๒	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๓	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	-	๑๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ต่าง	
๓๔	พน.จับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๕	คนงานประจำรถขยะ (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๖	คนงานประจำรถขยะ (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองคลัง (๑๔)																				
๓๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (๓๗,๔๑๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐		
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๓,๕๕๐)	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐		
๓๙	นักวิชาการพัสดุ (๒๙,๖๑๐)	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	-	๑๑	๐	๐	๐	๐	๓,๕๕๐	๓,๕๕๐	๓,๕๕๐	ต่าง
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๑,๖๒๐)	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๒๔๐	๒๘๖,๒๔๐		
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๓๒,๒๗๐)	ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๘๐๐	๔๐๑,๒๔๐	๔๑๕,๐๔๐	๔๒๖,๘๔๐		
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒๔,๘๒๕)	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ต่างกองคลัง	
๔๓	นายช่างโยธา (๒๔,๘๒๕)	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ต่างกองคลัง	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี			อัตราการเกษียณ			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
																			เริ่ม/ลด		
ลูกจ้างประจำ																					
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒๑,๘๘๐)	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๙๖๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๒,๗๐๐)	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๒๔๐			
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๑,๘๕๐)	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐			
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑๒,๕๔๐)	-	๑	๑	๑๕๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๔๖,๖๐๐	๑๕๒,๖๐๐	๑๖๐,๘๔๐			
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑๒,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๔,๗๖๐	๑๕๐,๗๖๐	๑๕๖,๘๐๐			
กองช่าง (๐๕)																					
๔๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (๒๔,๔๘๐+๓,๕๐๐)		๑	๑	๒๘๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๒,๘๘๐	๑๓,๖๐๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๔๑,๖๐๐			
๕๐	สถาปนิก (๒๓,๗๐๐)	ป.ก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๔๐	๙,๘๘๐	๑๐,๑๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๖๔๐	๓๑๕,๘๐๐			
๕๑	นายช่างโยธา (๒๔,๒๗๐)	ช.ง.	๑	๑	๒๘๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๒๐	๓๐๒,๖๘๐	๓๑๒,๘๔๐	๓๒๕,๐๐๐			
๕๒	นายช่างไฟฟ้า (๒๐,๓๖๐)	ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๗,๐๔๐			
ลูกจ้างประจำ																					
๕๓	นักจัดการงานทั่วไป (๒๑,๘๘๐)	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๙๖๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๒,๒๐๐)	-	๑	๑	๑๔๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๐๐	๑๕๕,๖๐๐			
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๐,๔๔๐)	-	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๔๓,๐๐๐			
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑๑,๙๓๐)	-	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๓๑,๘๐๐	๑๓๗,๘๐๐	๑๔๓,๖๔๐			
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑๒,๑๔๐)	-	๑	๑	๑๔๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๑,๕๒๐	๑๔๗,๖๘๐	๑๕๓,๐๔๐			
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๕๐๐)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	-	+๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๖๐๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๖๐๐		ว่าง	
๕๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๘,๓๘๐)	-	๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๒,๖๘๐	๑๒๗,๖๐๐	๑๓๓,๓๖๐			
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๖๐	คนงาน (๘,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๖๑	คนงาน (๘,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๖๒	คนงาน (๘,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๖๓	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองการศึกษา (๑๘)																						
๖๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) (๓๒,๘๐๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๐,๖๖๐	๔๖๕,๗๒๐	๔๘๐,๗๘๐	๔๘๐,๗๘๐	ว่างเดิม	
๖๕	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๘,๐๖๐)	ขง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๗๘๐	๒๔๔,๘๔๐	๒๔๔,๘๔๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๒,๕๐๐)	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐		
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๙๖๐)	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๓๔๐	๑๖๑,๓๔๐		
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑๒,๓๒๐)	-	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๘๔๐	๑๖๖,๘๘๐	๑๖๖,๘๘๐		
ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนเมืองใหม่																						
๖๙	ครู (๒๔,๕๐๐+๓,๕๐๐)	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินนอก	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๐,๕๖๐-๙,๕๐๐)	-	๑	๑	๑๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๑๙,๐๒๐	๒๔,๐๒๐	๒๙,๐๒๐	๒๙,๐๒๐		
๗๑	แม่ครัว (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	รวม	-	๙๓	๖๓	๑๓,๑๓๗,๕๔๐	๓๘๘,๐๐๐	๖๙	๗๓	๗๓	-	-	-	๔๑,๒๗๐	๔๑,๒๗๐	๔๑,๒๗๐	๔๑,๒๗๐	๑๓๓,๘๘๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๗,๙๒๐	๑๔๗,๙๒๐		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																						
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
คิดร้อยละ ๔๐% ของประมาณการจ่ายประจำปี																						
รวมยอดจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๐,๑๔๗,๑๓๗.๕๔๐ + ๒๐,๐๖๘,๖๖๐ = ๗๐,๒๑๕,๘๐๐																						

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางจิตติพร จิตหาญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางสาวศิริลักษณ์ นิ่มเคนิสรณ์)

ปลัดเทศบาลตำบลชะอำเมืองใหม่

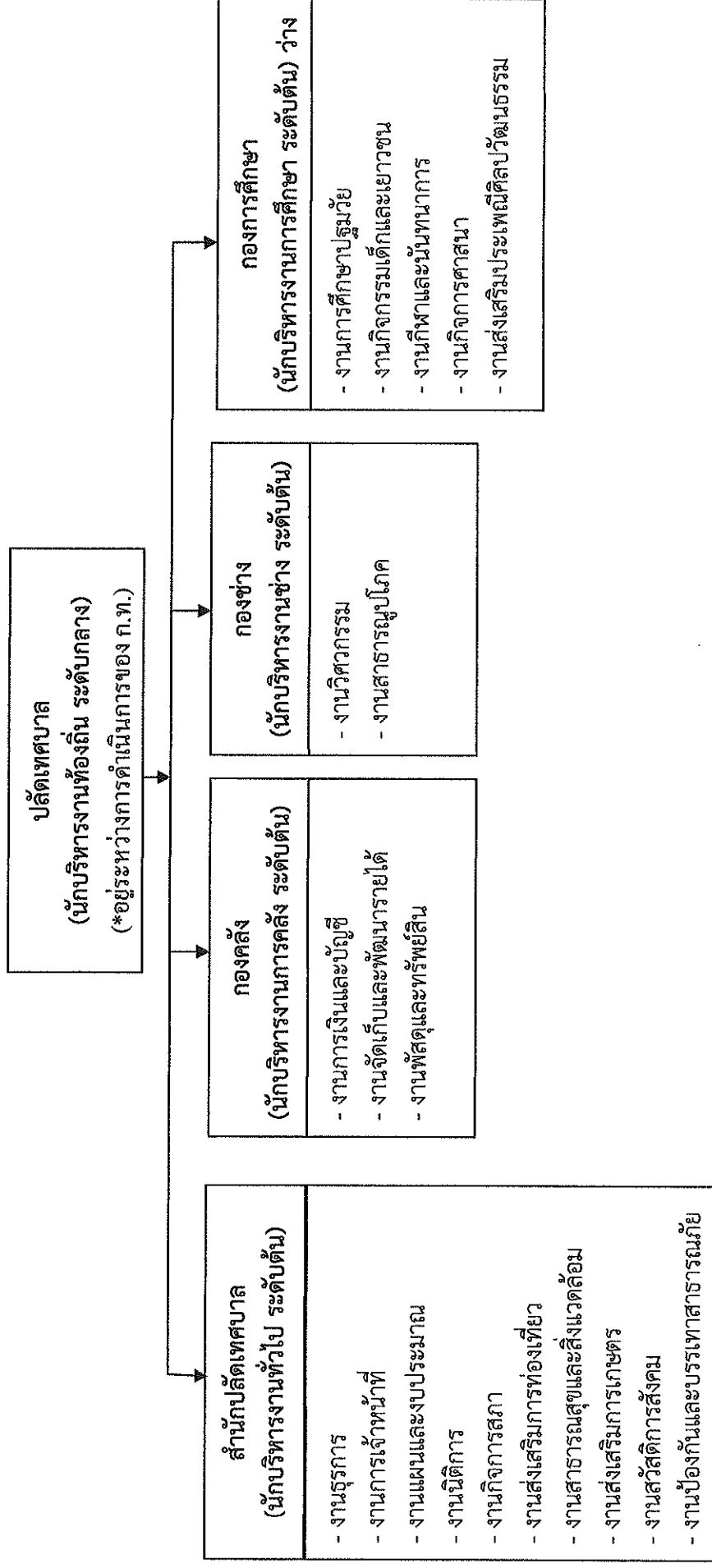
ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายติลก บัวเกิด)

นายกเทศมนตรีตำบลชะอำเมืองใหม่

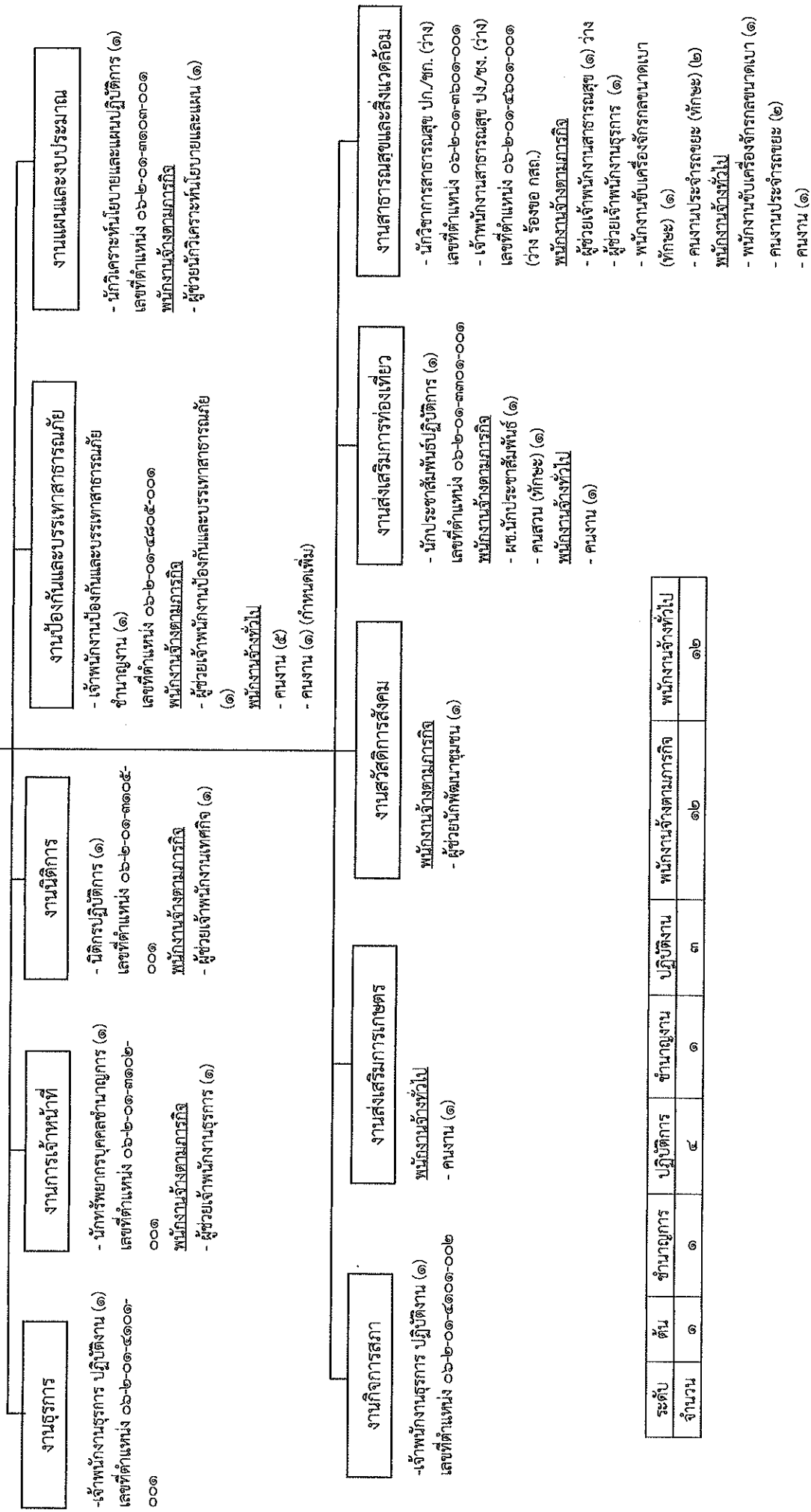
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลชะมามเมืองใหม่ (เทศบาล ประเภทสามัญ)



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๔	๓	๑๒	๑๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๑	-	-	๐๖-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๖-๖-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๐๐๐ (๔๕,๖๗๐x๑.๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐+x๑.๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐+x๑.๒)	(ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐	
๒	นางสาวศิริวิไลซ์ นิมคณิสร์	ร.ป.ม.	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑.๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑.๒)	-	๕๓๘,๘๐๐	
๓	นายอิจสินธุ์ จิตหาญ	ศส.บ.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๓๘๘,๑๖๐	
๔	นางสาวมณฑิณี เย็นสบาย	ร.ป.ม.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑.๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐	
๕	นายธีโรจ อัครธรรมา	น.ศ.บ.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติ การ	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติ การ	๒๕๕,๒๘๐ (๒๐,๕๕๐x๑.๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐	
๖	นางสาวรณิภาณต์ เตสงวรงค์	น.บ.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติ การ	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติ การ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๕๗๐x๑.๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐	
๗	นางสาววรรณชวล สายโสรงค์	ศส.บ.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติ การ	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติ การ	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑.๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐	
๘	-	-	-	-	-	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(ว่าง)	
๙	นางสาวอิสรวิภา ดอภีพร	ร.ป.บ.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๑๕๐,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑.๒)	-	-	๑๕๐,๔๐๐	
๑๐	นางสาวกัญจิมันธุ์ดา ศรีคงรักษ์	ศส.บ.	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๐๖-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๑๕๘,๖๔๐ (๑๒,๕๗๐x๑.๒)	-	-	๑๕๘,๖๔๐	
										รวม		๒,๙๙๖,๐๔๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑	-	-	๐๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปว.ช.	๐๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปว.ช.	๒๙๙,๙๐๐ (๒๔,๙๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างรื้อจอจอ กสธ.) ๒๙๙,๙๐๐
๑๒	นายวิรัตน์ เรืองแก้ว	ปวส.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๕๑,๙๐๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๑,๙๐๐
๑๓	พนักงานอำนวยการ นายสุพจน์ แก้วมกญจน์	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๔,๙๖๐ (๑๘,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๙๖๐
๑๔	นางสาวอ้อยใจ วงศ์กำปั่น	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๒๘,๙๖๐ (๑๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๙๖๐
๑๕	นางสาวประภาพร มั่นตากสิ	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๐,๙๖๐ (๑๖,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๙๖๐
๑๖	นางสาวสุรินทร์ อุดมฉาย	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๙๖๐ (๑๑,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๙๖๐
๑๗	นางสาววิจิรา ภมร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๑๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวสุชาดา คณธี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๒๕,๐๔๐ (๑๐,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๐๔๐
๒๐	นายอนุสิทธิ์ จันทรวง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๗,๔๘๐ (๑๒,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๔๘๐
๒๑	นายพรศักดิ์ หลอดทอง	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๙๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๙๐๐
										รวม		๒,๐๘๘,๙๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายเอกพล พรหมมานะ	ม.๖	-	คนสวน (ทักษะ)		-	คนสวน (ทักษะ)		๑๔๓,๕๐๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๐๐
๒๓	นายสัทวัน หลอดสีสง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)			คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		๑๓๘,๗๒๐ (๑๑,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๗๒๐
๒๔	นายสมบัติ พรหมมานะ	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		๑๓๘,๒๕๐ (๑๑,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๒๕๐
๒๕	นายสำรวย จุติ	ป.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายรัฐพงษ์ คำเหลื่อ	บ.บ.	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางอัญชลี อวยพรสวัสดิ์	ม.๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางอังคณา แสงนิล	ม.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายวิเชษฐ์ จำสุก	ป.๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายมานพ บุญอภัย	ม.๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายเมธวี ภาสกร	ม.๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายวิชณุ ธรรมคงทอง	ม.๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	-	-	-	-		-	คนงาน		-	-	-	(ว่าง)
๓๔	นายอิสระ ธรรมเกษร	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสรายุธ คำสาทา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสรายุธ คำสาทา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รวม									รวม		๑,๖๐๘,๓๒๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาวอัมรินทร์ แก้วแก้ว	ศศ.บ.	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๖๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๐,๙๖๐
๓๘	นางสาววรรณภา ทองคำ	ศศ.บ.	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญ การ	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญ การ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๓๙	-	-	-	-	-	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(ว่าง)
๔๐	นางสาวพัชรีรา สุพร	วท.บ.	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ชำนาญ งาน	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ชำนาญ งาน	๒๕๕,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๔๐
๔๑	นางปณิธาน วงศ์ศิริ	ปวท.	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและ บัญชี	ชำนาญ งาน	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน และบัญชี	ชำนาญ งาน	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๘๗,๒๔๐
๔๒	-	-	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖x๑๒)	-	-	(ว่าง) ร้องขอ กสธ. ๒๘๗,๘๐๐
๔๓	-	-	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๐๖-๖-๐๔-๖๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖x๑๒)	-	-	(ว่าง) ร้องขอ กสธ. ๒๘๗,๘๐๐
๔๔	อุบลรัตน์ นางชนิษฐา เจ็ดกมลพร	ปวท.	-	เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและ บัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน และบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๕	พนักงานจ้าง นางสาววรรณ ภักดีโชติกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	๑๕๒,๔๐๐ (๑๒,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๔๐๐
๔๖	น.ส.จิราพร แสงสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	๑๕๒,๒๐๐ (๑๒,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๐๐
๔๗	นางสาวสินดา ทิพจินดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๔๘	นางสาวกัญญา ศรีจำปา	น.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ พัสดุ	-	๑๕๕,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๐๐
										รวม		๒,๘๖๗,๖๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๙	นายวิพงษ์ มณีศรี	ปวส.	๐๖-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๖-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๕๐	นายณัฐพล ชัยชนะ	ส.ป.บ.	๐๖-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปฏิบัติ การ	๐๖-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปฏิบัติ การ	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๕๑	นายชลวิทย์ ไสยหนา	ปวส.	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๒๘๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๑,๒๔๐
๕๒	นายวุฒนา ชัยพิบูลย์	ปวส.	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญ งาน	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญ งาน	๒๘๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๓๒๐
๕๓	อุทัยประเสริฐ น.ส.วราภรณ์ ชวภิรักษ์บุญพงศ์	บ.ร.บ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๕๔	พณังคนธ์ นายอนุภาต มุขโต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๔๐๐ (๑๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๔๐๐
๕๕	นายณัฐพงศ์ ชุมพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๕,๒๘๐ (๑๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๒๘๐
๕๖	นางสาวจิราพร ปุริส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๓,๖๔๐ (๑๑,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๖๔๐
๕๗	นายอนุศักดิ์ พงษ์เมณี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๕,๖๘๐ (๑๒,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๖๘๐
๕๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	-	(ว่าง)
๕๙	นายพิสุทธิ นิยมรัตน์	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๓๗,๔๘๐ (๙,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๔๘๐
๖๐	นายภาณุวัตร คชไพโร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๖๑	นายกรช พลคิด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
										รวม		๒,๓๓๗,๐๐๐

กองการศึกษาฯ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๒	นายเจษฎา เขียวพล	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายบุญ ปากเคี่ยม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	-	-	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๘,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๖๕	นางสาวนันทยา มิ่งมงคล	ปวส.	๐๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๐๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๖๖	นางเสาวลักษณ์ พงษ์มณี	คศ.ม.	๒๒-๒-๐๐๕๒	ครู	คศ.๑	๐๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	คศ.๒	๒๘๔,๐๐๐ (๒๔,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ตำแหน่งที่ได้รับจัดสรร
๖๗	พญิภรณ์เจ้าวงษ์	คศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑๓๓,๘๒๐ (๑๐,๕๖๐-๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๘๒๐
๖๘	นางสาวนันทวัน สิงห์ขรณ์	ว.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๖๙	นายสมยศ พลคิด	วศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๗๐	นางสาวนันทิยา ไชยราช	ว.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์และเยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์และเยาวชน	-	๑๔๗,๘๕๐ (๑๒,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๕๐
๗๑	นางสาวอังกา อรรถมงคล	ม.๓	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นางสาวศิริมา ชุมะกุล	คศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นางสาวรัตดา บุญเรือง	รปศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										รวม		๑,๖๔๗,๖๐๐
										รวมทั้งหมด		๑๓,๕๒๑,๕๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริหารต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทางคุณธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย