



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ

อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๑ บทนำ

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐ และได้เปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาล จากเทศบาลขนาดกลางเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๓ ปัจจุบันเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เป็นเทศบาลประเภทสามัญระดับสูง ตามการเปลี่ยนแปลงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน

๑.๑ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ๑ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และความในข้อ ๔ วรรคสอง แห่งประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาลพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๐ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดเทศบาล และการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในหมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลัง ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

/๑.๖ ประกาศ...

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้ เทศบาลประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่ชัดเจน เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล ดอนหัวฬ่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบล ดอนหัวฬ่อ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบล ดอนหัวฬ่อ นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อรองรับการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นตามภารกิจการถ่ายโอน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลดอนหัวฬ่อเป็นประธาน ได้ประชุมพิจารณา กำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ตามแนวทางต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคน ในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ ด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสาร เรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และพยากรณ์เกี่ยวกับ อุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคน ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานครูเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรืองานเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญให้กับเด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบ

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ปัจจุบันเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อเป็นเทศบาลประเภทสามัญระดับสูง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อมีมากขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล :** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง :** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง :** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม :** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** : คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ แผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ฯ การจัดทำเทศบัญญัติ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** : คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** : คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริม และพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน การรักษาสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

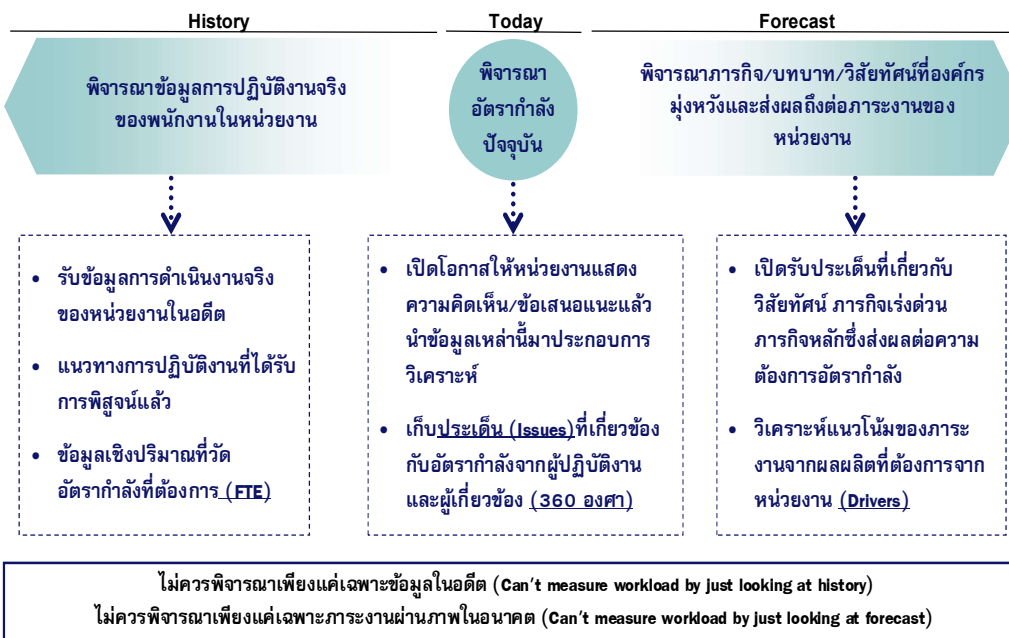
- **กองการเจ้าหน้าที่** : คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร การจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** : คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภายในเทศบาล การรายงานผลการตรวจสอบภายในเทศบาล ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

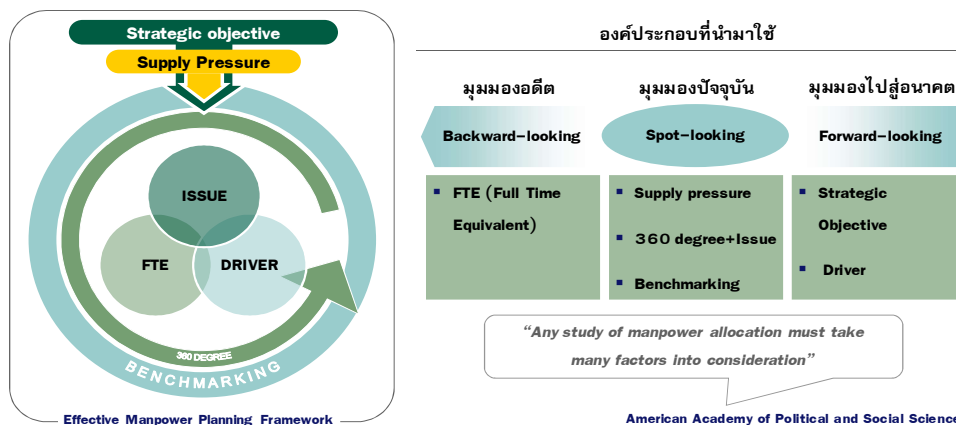
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

ตารางวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ หากแต่ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

/เมื่อนำกรอบ...

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งระดับฝ่าย มีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบ กลั่นกรอง และรับผิดชอบงานของแต่ละฝ่าย ตำแหน่งต่อมาเป็นตำแหน่งในแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

ความหมาย

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อพิจารณาพบว่าข้อกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๘ ส่วนราชการหลัก และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายในที่มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับปลัดเทศบาล

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลดอนหัวฬ่อ รองนายกเทศมนตรีตำบลดอนหัวฬ่อ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ โดยใช้วิธีการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง โดยพื้นที่ใกล้เคียงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลประเภทสามัญ ระดับขนาดกลาง จึงทำให้บริบทในการเทียบสัดส่วนไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -

๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้ใช้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ร่วมกันประชุมเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐ และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลดอนหัวฬ่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่งให้เหมาะสมและให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ สามารถรองรับภารกิจถ่ายโอนด้านบุคลากรจากหน่วยงานอื่นได้

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อสามารถพยากรณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

/๔. ช่วยลดปัญหา...

๔. ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า ก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคน และเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลดอนหัวฬ่อเกิดประโยชน์สูงสุด และไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิด การจ้างงานที่เท่าเทียมกัน อย่างมี ประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผน กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการ สรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ตำบลดอนหัวฬ่อ มีกระบวนการในการจัดทำแผนดังนี้

๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ดังนี้

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ตำบลดอนหัวฬ่อ และส่งคณะกรรมการด้านโครงสร้างและแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๔. เมื่อร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕. เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ทุกส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องทราบ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาถนน ทางเท้า

ลักษณะของปัญหา

ถนนภายในเขตพื้นที่ตำบลดอนหัวฬ่อ โดยเฉพาะถนน ตรอก ซอย ระหว่างหมู่บ้าน มีผิวการจราจรคับแคบ โดยเฉพาะเส้นทางเข้าสู่นิคมอมตะนคร การจราจรติดขัด ถนนไม่สามารถขยายให้กว้างกว่าเดิมได้

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณ ตรอก ซอย และถนนสายหลักในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

สาเหตุของปัญหา

๑. อยู่ในเขตโรงงานอุตสาหกรรม

๒. มีการก่อสร้างที่พักอาศัย หมู่บ้าน อพาร์ทเมนต์ ห้องแถว ห้องเช่าเพิ่มขึ้น

อย่างรวดเร็ว

๓. ถนนไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถขยายได้ เนื่องจากเป็นที่ดินของเอกชน

๔. ไม่มีการวางผังเมืองอย่างเป็นระบบ

๕. บุคลากรผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการวางแผนและควบคุมมีไม่เพียงพอ

๑.๒ ปัญหาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

ถนน ตรอก ซอย ต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง บางแห่งชำรุดเสียหาย ทำให้เกิดอุบัติเหตุ และเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้สัญจรไปมาเวลากลางคืน

ขอบเขตของปัญหา

ตามตรอก ซอยต่าง ๆ และบริเวณถนนสายหลัก ๆ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ

(กระแสไฟตก)

สาเหตุของปัญหา

๑. มีการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็วทำให้กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ

๒. มีเจ้าหน้าที่ในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาจำนวนน้อย

๑.๓ ปัญหาการให้บริการด้านน้ำประปา

ลักษณะของปัญหา

น้ำประปาขาดแคลนไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ แรงดันน้ำประปาไม่เพียงพอ น้ำประปาจึงมีลักษณะไหล ๆ หยุด ๆ และในช่วงฤดูแล้งน้ำประปาจะไม่เพียงพอ

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณที่พักอาศัยมีการขยายตัวจะต้องได้รับการขยายเขตวางท่อประปาให้ทั่วถึง

สาเหตุของปัญหา

๑. กำลังผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอ
๒. ท่อเมนประปาอยู่ไกล แรงดันน้ำไม่เพียงพอ
๓. การขยายเขตบางหมู่บ้านต้องผ่านที่ดินของเอกชน
๔. ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในการขยายเขต และวางท่อเมน

๑.๔ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารลักษณะของปัญหา

การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพน้อย ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามสภาพความเป็นจริง

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณหมู่บ้านที่ห่างออกไป ยังขาดแคลนระบบที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

สาเหตุของปัญหา

๑. จุดติดตั้งตู้สาธารณะไม่เหมาะสม
๒. ประชาชนขาดความรับผิดชอบดูแลร่วมกัน
๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงขาดการตรวจสอบดูแล

๒. ปัญหาด้านสังคม**๒.๑ ปัญหายาเสพติด**ลักษณะของปัญหา

การขยายตัวของแหล่งอบายมุข สถานบันเทิง และประชากรแฝงทำให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดมีความรุนแรงขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณห้องแถว ห้องเช่า และอาคารพาณิชย์ ที่พักคนงาน ร้านอาหาร

สาเหตุของปัญหา

๑. ประชากรแฝงในพื้นที่ที่อพยพเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม
๒. กลุ่มวัยรุ่น และเยาวชน
๓. ปัญหาครอบครัว
๔. สถานที่บำบัด และบุคลากรมีจำกัด

๒.๒ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขลักษณะของปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีปัญหาด้านสุขภาพ และบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริการสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ

ขอบเขตของปัญหา

ประชาชนผู้อยู่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว และประชากรแฝง

สาเหตุของปัญหา

๑. ประชาชนขาดความเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ
๒. บุคลากรด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีไม่เพียงพอ
๓. สถานบริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอขาดความคล่องตัวในการให้บริการ
๔. ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปรับปรุงด้านสุขภิบาลและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ปัญหาความยากจน

ลักษณะของปัญหา

อาชีพของประชาชนตำบลดอนหัวฬ่อมีอาชีพเกษตรกรรมมาตั้งแต่อดีต ซึ่งประสบปัญหาในด้านเกษตรกรรมเรื่อยมา เนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำการเกษตร การทำนาต้องอาศัยช่วงฤดูฝนเท่านั้นสภาพภูมิอากาศในปัจจุบันฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล สภาพพื้นที่ที่มีความแห้งแล้ง ไม่สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ จึงทำให้ประชาชนบางครัวเรือนมีฐานะยากจนไม่มีอาชีพและรายได้

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณพื้นที่เกษตรกรรมทั่วไปในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

สาเหตุของปัญหา

๑. ประชาชนขาดแคลนที่ดินทำกิน ว่างงาน
๒. ขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ
๓. สภาพสังคมครอบครัวมีภาระค่าใช้จ่ายสูง รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
๔. มีบุคลากรที่คอยให้ความรู้และแก้ไขปัญหาด้านการส่งเสริมอาชีพไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๓.๑ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของปัญหา

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีภาระหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่มากมาย แต่เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน และไม่สามารถทำให้งานในหน้าที่ลุล่วงได้

ขอบเขตของปัญหา

หน่วยงานทุกหน่วยงานของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

สาเหตุของปัญหา

๑. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๒. ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

๓.๒ ประชาชนกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ลักษณะของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารงานของเทศบาลจะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ประชาชนยังขาดความเข้าใจที่ดี เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะต้องรับผิดชอบดูแล แก้ไขปัญหาของประชาชน เพราะฉะนั้น การกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ จึงไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของประชาชนอย่างแท้จริง

ขอบเขตของปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดี เช่น ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านการติดตามและตรวจสอบ

สาเหตุของปัญหา

๑. ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบล
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
๓. ประชาชนขาดความสนใจในปัญหาของบ้านเมือง
๔. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓.๓ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันหน่วยงานราชการ

ลักษณะของปัญหา

จากนโยบายการปราบปรามผู้มีอิทธิพลและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในระบบราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน และปัจจุบัน การทุจริตคอร์รัปชันได้เกิดขึ้นในทุกส่วนของหน่วยงาน และองค์กรระบบราชการ

ขอบเขตของปัญหา

ในส่วนที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

สาเหตุของปัญหา

๑. ขาดจิตสำนึกที่ตีร่วมกัน
๒. องค์กรขาดการตรวจสอบและติดตามดูแลที่ดีพอ
๓. ข้าราชการไม่วางตัวเป็นกลาง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา

ลักษณะของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล มีกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการถ่ายโอนโรงเรียนให้อยู่ในความดูแลส่งผลให้มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

โรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ทั้ง ๒ แห่ง มีบุคลากรทางการเรียนและการสอนไม่เพียงพอ

สาเหตุของปัญหา

๑. การขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนในท้องถิ่น
๒. ปริมาณประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการอพยพครอบครัวเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
๓. สภาพของพื้นที่ เช่น ปัญหาการเดินทางไม่สะดวก ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่าน

๔.๒ ปัญหาด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

ลักษณะของปัญหา

สภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมประเพณีของไทยบางอย่างได้ถูกครอบงำ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาครอบครัว

ขอบเขตของปัญหา

ในเขตชุมชนหรือกลุ่มประชากรแฝง ที่ย้ายถิ่นฐานมาจากต่างจังหวัด หรือแรงงานต่างด้าวและเขตชุมชนที่เจริญด้วยแหล่งธุรกิจ สถานบันเทิง ครอบครัวที่มีฐานะทางการเงินคล่องตัว

สาเหตุของปัญหา

๑. ปัญหาครอบครัว และการดูแลบุตรหลาน
๒. สถาบันทางการศึกษา มุ่งเน้นการแข่งขันด้านวิชาการเป็นหลัก
๓. เยาวชนขาดจิตสำนึก การเอาใจใส่ในการประพฤติ ปฏิบัติตน
๔. ขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถมาดูแลรับผิดชอบโดยตรง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ลักษณะของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจของตำบลดอนหัวฬ่อปัจจุบันได้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเพิ่มจำนวนประชากรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ยากต่อการควบคุมเรื่องปัญหาขยะมูลฝอยได้ทั่วถึงและเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อไม่มีที่ดินเป็นของตนเองในการทิ้งหรือฝังกลบ

ขอบเขตของปัญหา

ย่านชุมชนที่อยู่อาศัย บ้านพักคนงาน และหมู่บ้านจัดสรร

สาเหตุของปัญหา

๑. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะรวมในตำบล
๒. อัตราค่าถังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ
๓. บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านปัญหาขยะและมูลฝอยมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด

๕.๒ ปัญหามลภาวะเป็นพิษ

ลักษณะของปัญหา

ปัญหามลภาวะเป็นพิษนั้น ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ลักษณะของปัญหามลภาวะเป็นพิษได้แก่ การปล่อยน้ำเสีย และการประกอบอาชีพเลี้ยงสุกรของประชาชนบางส่วน

ขอบเขตของปัญหา

สถานประกอบการโรงงาน และผู้ประกอบการเลี้ยงสุกร และชุมชนที่อยู่ติดลำคลองสาธารณะ ซึ่งต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

สาเหตุของปัญหา

๑. เจ้าของกิจการขาดจิตสำนึกในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
๒. การบังคับด้วยกฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพและเด็ดขาดพอ
๓. ไม่มีมาตรการรองรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้
๔. ขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมความต้องการของประชาชน

จากการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล โดยผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้านและตำบลสรุปความต้องการได้ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ลดปัญหาการว่างงานและแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนโดยให้เทศบาลส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยการจัดตั้งสมาชิกกลุ่มและองค์กรเพื่อสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลตำบล

๒. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขโรค เช่น ปัญหาน้ำกินน้ำใช้ของประชาชนทุกหมู่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการคมนาคม การจราจร และไฟฟ้าสาธารณะซึ่งจะเป็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดอันตรายในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมากที่สุด

๓. ความต้องการด้านสังคม ปัญหาของสังคมและชุมชน เกิดจากการขาดความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ในการร่วมกิจกรรมโครงการที่เทศบาลได้สนับสนุนและสงเคราะห์ช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปัญหาเยาวชน คนพิการ คนยากจน ผู้สูงอายุ เป็นต้น

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ โดยให้เทศบาลจัดทำโครงการขยายเขตประปาให้ครบ ๑๐๐% ทุกครัวเรือน

/๕. ความต้องการ...

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยให้เทศบาลตำบลสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา เพื่อให้เยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข การแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบล เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดหาสถานที่พักผ่อน และการออกกำลังกาย การสนับสนุน การก่อตั้งชมรมแอโรบิก

๗. ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมให้มีการสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๘. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร โดยจัดให้มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง ด้วยความสมัครใจ ปราศจากอิทธิพลครอบงำโดยจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งอย่างทั่วถึง

๙. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณถนนสายหลัก คูแฉ และสนับสนุนโครงการปลูกป่าบริเวณพื้นที่ว่างและที่สาธารณประโยชน์ ให้บริการกำจัดขยะมูลฝอย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ คือ “ดอนหัวฬ่อน่าอยู่ การศึกษาก้าวไกล สุขอนามัยดีเยี่ยม” ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสังคมสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

คู่คุณธรรม

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

๑. การคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัย และมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยครบถ้วน

๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๓. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด
 ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ
 ๕. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น
 ๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีระบบสวัสดิการที่มีความเหมาะสม
 ๗. พัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านบุคลากรทางการศึกษา และด้านสถานศึกษา
 ๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
 ๙. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีของท้องถิ่น
 ๑๐. มีการกำหนดมาตรการและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน
 ๑๑. การบริการสาธารณสุขในเขตเทศบาลมีความทันสมัยและมีความปลอดภัยได้มาตรฐานสากล
 ๑๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ
- ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
๑. พัฒนาเมืองให้สอดคล้องกับผังเมืองรวม และพัฒนาระบบการบริการพื้นฐานด้านสาธารณสุขไปรษณีย์ และสาธารณสุขการให้สมบูรณ์ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
 ๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาลให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวม
 ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
 ๕. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสงบสุขของชุมชน
 ๖. ดูแลและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในสังคม การพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีความเหมาะสม
 ๗. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 ๘. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๙. ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนาและอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
 ๑๐. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในท้องถิ่น
 ๑๑. พัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณสุขในเขตเทศบาลที่มีความทันสมัยและมีความปลอดภัยได้มาตรฐานสากล
 ๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬาให้เยาวชน ประชาชน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

/(๕) การรักษา...

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวสามารถแก้ไข้ปัญหาของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายของผู้บริหาร ส่งผลให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี แผนพัฒนาอำเภอเมืองชลบุรี และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาล ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
 ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
 ๓. การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
 ๔. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๗. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๘. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๙. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๒. การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๑๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๑๔. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑๕. การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๑๖. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๑๗. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๑๘. การสาธารณสุขการ

๑๙. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ

๒๐. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒๒. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๒๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๒๖. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๗. การผังเมือง

๒๘. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๙. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓๐. การควบคุมอาคาร

๓๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๓๒. การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- ๓๓. การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร
- ๓๔. การจัดการศึกษา
- ๓๕. การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๓๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๔. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๕. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๖. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- ๗. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๘. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๙. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- ๑๐. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน
และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ และไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลดอนหัวฬ่อ และพื้นที่ใกล้เคียงตำบลดอนหัวฬ่อ มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังการทำงานของผู้บริหารสมาชิกสภาในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังการทำงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐ และได้เปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาล จากเทศบาลขนาดกลางเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๓ ปัจจุบันเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ตามการเปลี่ยนแปลงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล การเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นไปตามโครงสร้างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้ ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาด

/และปรับระดับ...

และปรับระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงานเทศบาล เนื่องจากการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล

๒. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการภายในตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล ดอนหัวฝ้อ จำเป็นต้องกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และสภาพปัญหา ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อ

ปัจจุบันการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อ แบ่งออกออกเป็น ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. กองการเจ้าหน้าที่
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อ เป็นไปตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ว่าด้วยการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับภารกิจหลัก รองรับการกระจายอำนาจตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นโครงสร้างตามเนื้อหาในหน้าที่ ๒ ข้อ ๘

ส่วนที่ ๒ โครงสร้างส่วนราชการ กรอบตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลดอนหัวฝ้อพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

/โครงสร้างตามแผน...

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานการพาณิชย์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ/งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร – งานรัฐพิธี - งานงบประมาณ การเงิน – การบัญชี - งานการพัสดุ – ครุภัณฑ์ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานการเลือกตั้ง <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน <p>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานการพาณิชย์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ/งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร – งานรัฐพิธี - งานงบประมาณ การเงิน – การบัญชี - งานการพัสดุ – ครุภัณฑ์ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานการเลือกตั้ง <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน <p>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง (ระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงิน - งานบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ <p>๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูล <p>๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง (ระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงิน - งานบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ <p>๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูล <p>๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง (ระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า สาธารณะ <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง <p>งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ/งานสารบรรณ - งานแผนและวิชาการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	<p>๓. กองช่าง (ระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า สาธารณะ <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง <p>งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ/งานสารบรรณ - งานแผนและวิชาการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับกลาง)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและวิชาการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข <p>๔.๓ ฝ่ายจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด ถนนทาง และที่สาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับกลาง)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและวิชาการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข <p>๔.๓ ฝ่ายจัดการมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด ถนนทาง และที่สาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (ระดับกลาง)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำและพัฒนา ระบบข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ <p>งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ 	<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (ระดับกลาง)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำและพัฒนา ระบบข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ <p>งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๖. กองการศึกษา (ระดับกลาง)</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>งานบริหารงานทั่วไป งานแผนและโครงการ งานงบประมาณ งานระบบสารสนเทศ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนบน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาบสามเกลียว โรงเรียนเทศบาลดอนหัวพ้อ ๑ (บ้านมาบสามเกลียว)</p>	<p>๖. กองการศึกษา (ระดับกลาง)</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>งานบริหารงานทั่วไป งานแผนและโครงการ งานงบประมาณ งานระบบสารสนเทศ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนบน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาบสามเกลียว โรงเรียนเทศบาลดอนหัวพ้อ ๑ (บ้านมาบสามเกลียว)</p>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม (ระดับกลาง) ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน (ระดับต้น) - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (ระดับต้น) - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p>	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม (ระดับกลาง) ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน (ระดับต้น) - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (ระดับต้น) - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p>	
<p>๘. กองการเจ้าหน้าที่ (ระดับกลาง) ๘.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ ๘.๒ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (ระดับต้น) - งานพัฒนาบุคลากร - งานวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๘. กองการเจ้าหน้าที่ (ระดับกลาง) ๘.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ ๘.๒ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (ระดับต้น) - งานพัฒนาบุคลากร - งานวางแผนอัตรากำลัง</p>	
<p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานการตรวจบัญชี - งานตรวจสอบทรัพย์สิน - งานสอบทานระบบการ ปฏิบัติงาน - งานติดตามและการประเมินผล</p>	<p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานการตรวจบัญชี - งานตรวจสอบทรัพย์สิน - งานสอบทานระบบการ ปฏิบัติงาน - งานติดตามและการประเมินผล</p>	

จากข้อมูลข้างต้นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้วิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อน ให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เป็นเทศบาลสามัญ ระดับสูง ปัจจุบันมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๒๑	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๔	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๓๒	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๒๘	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๒๑	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๑๙	อัตรา
๓.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้าง	๓๙	อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑๙	อัตรา
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๙๓	อัตรา

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๕.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

๖. กองการศึกษา

๖.๑ พนักงานเทศบาล	๙	อัตรา
๖.๒ พนักงานครูเทศบาล	๒๑	อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้าง	๓๑	อัตรา

๗. กองสวัสดิการสังคม

๗.๑ พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา

๗.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๘. กองการเจ้าหน้าที่

๘.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา

๘.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

๙.๑ พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๒ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๘ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อนำเอาจำนวนคนมา เปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละฝ่าย/งาน โดยใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานใน ภาพรวม และเมื่อนำมาปริมาณงานของแต่ละฝ่าย/งานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคน ในแต่ละฝ่าย/สายงาน มีดังนี้

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	๑. ฝ่ายอำนวยการ				
	- งานนิติการ	-	-	-	-
	- งานการพาณิชย์	-	-	-	-
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑	-	๑	-
	- งานนิติกรรมสัญญา	๑	-	-	-
	๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ/สารบรรณ	๑	๒	๗	๒
	- งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี	๑	-	๑	-
	- งานงบประมาณ การเงิน - การบัญชี	-	-	-	-
	- งานพัสดุ-ครุภัณฑ์	-	-	-	-
	- งานกิจการสภาท้องถิ่น	-	๑	-	-
	- งานการเลือกตั้ง	-	-	-	-
	๓. ฝ่ายปกครอง				
	- งานเทศกิจ	๒	-	๗	-
	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	-	-	-	๑
	- งานจราจร	-	-	-	-
	- งานทะเบียนราษฎร	๓	-	-	-
	- งานบัตรประจำตัวประชาชน	-	-	-	-
	๔. ฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย				
	- งานแผนป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒	-	-	-
	- งานดับเพลิงและกู้ภัย	๒	๑	๗	๖

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
กองคลัง	๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง				
	- งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๔	-
	- งานการเงิน	๒	-	๒	-
	- งานบัญชี	๑	-	๑	-
	- งานระเบียบการคลัง	๒	-	๑	-
	- งานสถิติการคลัง	๑	-	๑	-
	๒. ฝ่ายพัฒนารายได้				
	- งานพัฒนารายได้	๒	-	๑	-
	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๔	๑	๔	-
	- งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	๓. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				
	- งานแผนที่ภาษี	๒	-	๓	-
	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	-
- งานบริการข้อมูล	๑	-	๑	-	
๔. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน					
- งานจัดหาพัสดุ	๒	-	๒	-	
- งานทะเบียนพัสดุ	๒	-	๑	-	
กองช่าง	๑. ฝ่ายการโยธา				
	- งานสาธารณูปโภค	๒	-	-	๑๐
	- งานสวนสาธารณะ	๑	๑	-	๑๐
	- งานศูนย์เครื่องจักรกล	๑	-	๕	-
	- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๒	-	๒	๕
	๒. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง				
	- งานวิศวกรรม	๒	-	๒	-
	- งานสถาปัตยกรรม	๓	-	๑	-
	- งานผังเมือง	๑	-	-	-
	งานธุรการ				
	- งานธุรการ/สารบรรณ	๒	-	๑	-
	- งานแผนและวิชาการ	-	-	๑	-
	- งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-	

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข				
	- งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๓	-
	- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑	-	๑	-
	- งานวางแผนและวิชาการ	๑	-	-	-
	- งานคุ้มครองผู้บริโภค	๑	-	๑	-
	๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข				
	- งานเผยแพร่และฝึกอบรม	-	-	-	-
	- งานส่งเสริมสุขภาพ	๒	-	๑	-
	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๒	-	๑	-
	- งานสัตวแพทย์	-	-	-	-
	- งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๔	-	๒	๒
	๓. ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล				
- งานรักษาความสะอาด ถนน ทาง และที่สาธารณะ	๑	-	๓	๔๓	
- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑	๒	๑๑	๒๕	
กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ				
	- งานจัดทำงบประมาณ	๑	๑	-	-
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	๒. ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ				
	- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูล	๑	-	๑	-
	- งานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	-
	๓. งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ	-	-	๑	-

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	
กองการศึกษา	๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา					
	- งานการศึกษาปฐมวัย	๑	-	๑	-	
	- งานโรงเรียน	๑	-	๑	-	
	- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา	-	-	-	-	
	- งานนิเทศการศึกษา	-	-	-	-	
	๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
	- งานการศึกษานอกระบบและ ตามอัธยาศัย	-	-	-	-	
	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	๑	-	
	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-	
	- งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	๑	-	
	๓. งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๒	-	
	๔. งานแผนและโครงการ	-	-	-	-	
	๕. งานงบประมาณ	๑	-	-	-	
	๖. งานระบบสารสนเทศ	-	-	-	-	
	๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนบน	๔	-	๓	๓	
	๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาบสามเกลียว	๓	-	๕	๒	
	๙. โรงเรียนเทศบาลดอนหัวฝ้อ ๑ (บ้านมาบสามเกลียว)	๑๕	-	๙	๓	
	กอง สวัสดิการสังคม	๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน				
		- งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๒	-
- งานพัฒนาชุมชน		๑	-	๑	-	
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน		๑	-	๑	-	
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ		-	-	๓	-	
๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์						
- งานสังคมสงเคราะห์		๑	-	๑	-	
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน		๑	-	-	-	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม		-	-	-	-	

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
กอง การเจ้าหน้าที่	๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ	-	-	-	-
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	๒. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร				
- งานพัฒนาบุคลากร	๑	-	๑	-	
- งานวางแผนอัตรากำลัง	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละฝ่าย/งานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสังคมสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา

คู่คุณธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาเมืองให้สอดคล้องกับผังเมืองรวม และพัฒนาระบบการบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการให้สมบูรณ์ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - กองช่าง
	- มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยมีการรณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่รักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองช่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในเทศบาล	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - สำนัก ปลัดเทศบาล
	- พัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาลให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ส่วนราชการทุก ส่วนราชการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสังคมผู้สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้คุณธรรม	- ดูแลและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพที่ดี รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคม การพัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม - พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีรายได้และมีความเป็นอยู่ที่ดีภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - กองสวัสดิการ สังคม
	- ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านบุคลากรทางการศึกษา และด้านสถานศึกษา - ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนาและอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและประเพณี	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - กองการศึกษา
	- เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในพื้นที่	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - สำนัก ปลัดเทศบาล
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา	- พัฒนามาตรฐานการบริการสาธารณสุขในเขตเทศบาลให้มีความทันสมัยและมีความปลอดภัยได้มาตรฐานสากล	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
	- ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬาให้เยาวชนประชาชน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล ที่รับผิดชอบ - กองการศึกษา

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลาเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่ากับการใช้จ่ายต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานในปัจจุบัน โดยสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานนิติการ								
-								
งานการพาณิชย์								
-								
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ กสธ. "
ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติกรรมสัญญา								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานธุรการ/สารบรรณ								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก (เกษียณอายุราชการ)
คนครัว (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานเลขานุการผู้บริหาร-งานรัฐพิธี								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)		๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานงบประมาณ การเงิน-การบัญชี								
-								
งานพัสดุ - ครุภัณฑ์								
-								
งานกิจการสภาท้องถิ่น								
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเลือกตั้ง								
-								
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานเทศกิจ								
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๑
งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง								
เจ้าพนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานจราจร								
คนงาน		๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานทะเบียนราษฎร								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานบัตรประจำตัวประชาชน								
-								
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ กสธ. "
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานดับเพลิงและกู้ภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ กสธ. "
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ/ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ/ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-		
คนงาน		๒	๒	๒	+๒	-	กำหนดเพิ่ม	
รวม	๕๖	๖๖	๖๖	๖๖	+๑๐	-		
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเดิม	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานการเงิน								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-		
งานบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานระเบียบการคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	"ร้องขอ กสธ."	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานสถิติการคลัง								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	"ร้องขอ กสธ."	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	"ร้องขอ ก.ท."	
งานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	ว่าง ๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-		
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	ว่าง ๒	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	"ร้องขอ กสธ."	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนที่ภาษี								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สิน								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการข้อมูล								
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจัดหาพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๔	๕๔	๕๔	+๓	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนและวิชาการ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานวางแผนและวิชาการ								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานคุ้มครองผู้บริโภค								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานเผยแพร่และฝึกอบรม								
-								
งานส่งเสริมสุขภาพ								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานสัตวแพทย์								
งานศูนย์บริการสาธารณสุข								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและกำจัดมูลฝอย (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรักษาความสะอาด ถนนทาง และที่สาธารณะ								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๔๓	๓๕	๓๕	๓๕	-๘	-	-	ยุบเลิก ๘ อัตรา/ว่าง ๑๑
งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก (เกษียณอายุราชการ)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ/ทักษะ)	๙	๔	๔	๔	-๕	-	-	ยุบเลิก ๕ อัตรา
คนงาน	๒๕	๑๓	๑๓	๑๓	-๑๒	-	-	ยุบเลิก ๑๒ อัตรา
รวม	๑๑๒	๘๖	๘๖	๘๖	-๒๖	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-								
งานนิเทศการศึกษา								
-								
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย								
-								
งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
-								
งานกีฬาและนันทนาการ								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานงบประมาณ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนบน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑				
ครู อันดับ คศ. ๑	๑	๑	๑	๑				
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๖	๖	๖	๖	+๖	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาบสามเกลียว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ. ๒	๑	๑	๑	๑				ว่าง ๒
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	"ร้องขอ กสธ."
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๕	๕	๕	๕	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

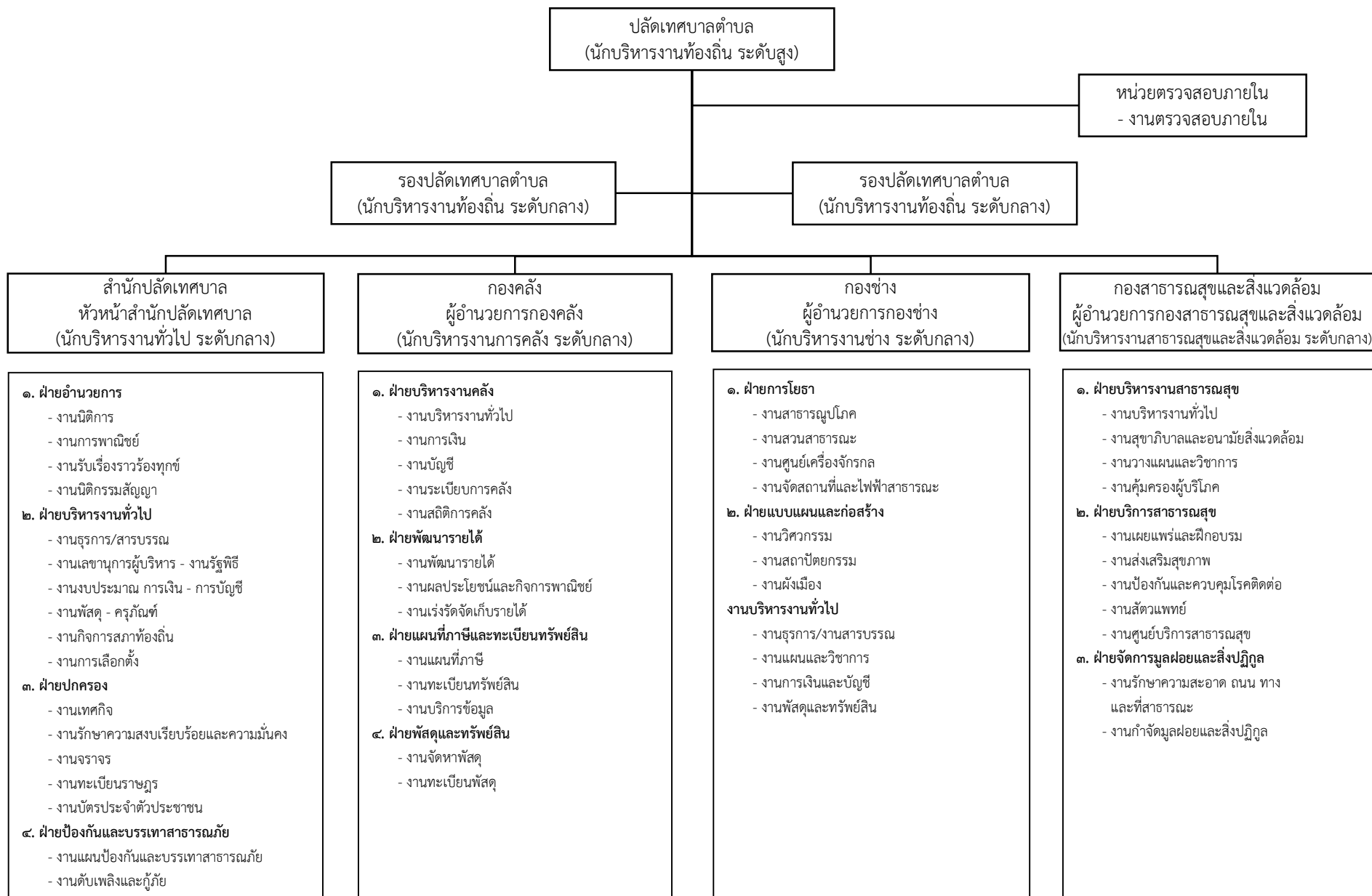
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
โรงเรียนเทศบาลดอนหัวฝ้อ ๑ (บ้านมาบสามเกลียว)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ. ๒	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒
ครู อันดับ คศ. ๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ/คุณวุฒิ)		๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๖๓	๘๔	๘๔	๘๔	+๒๑	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)								
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน								
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจการชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

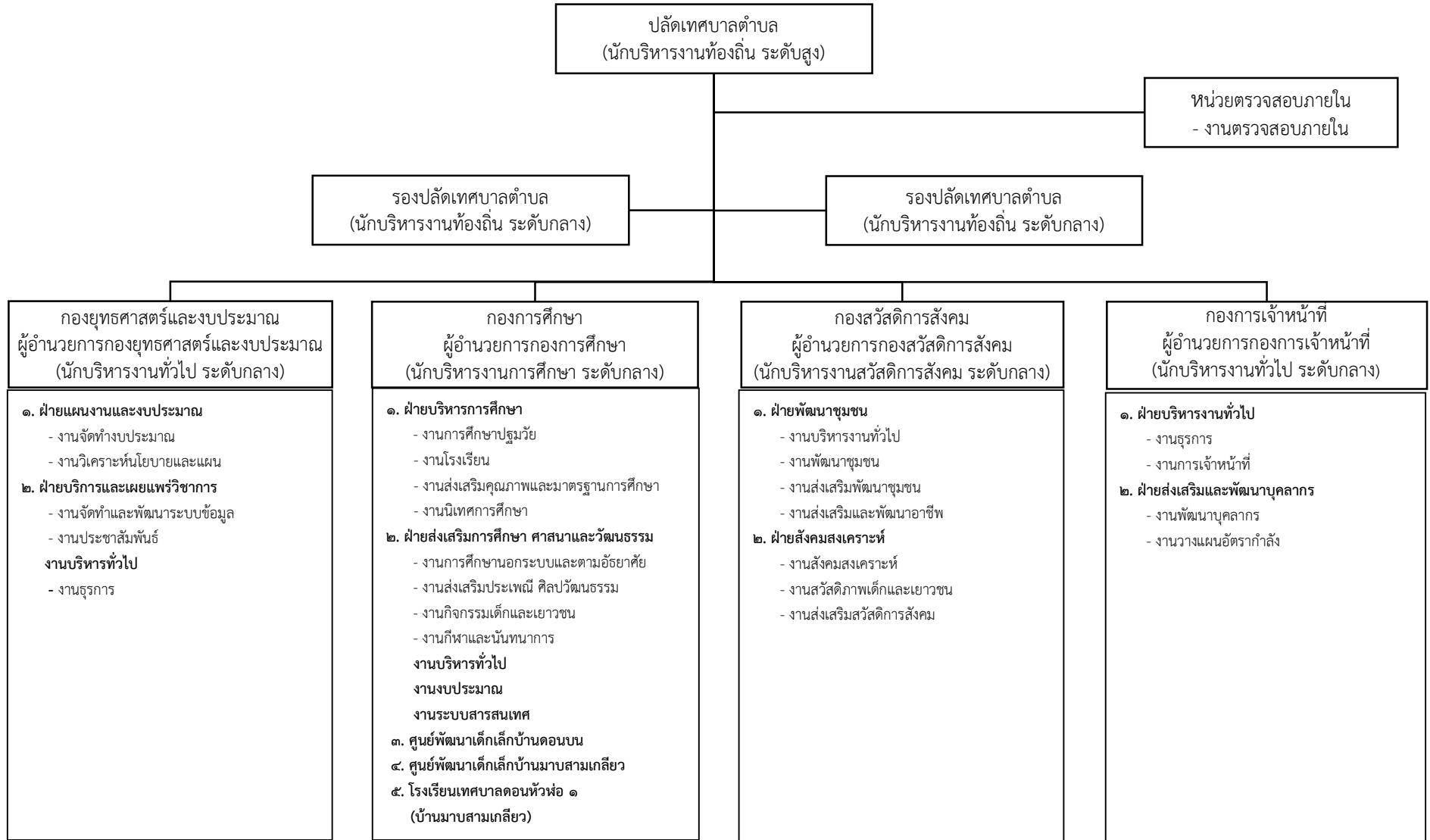
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานสังคมสงเคราะห์								
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน								
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
รวม	๑๕	๑๙	๑๙	๑๙	+๔	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	" ร้องขอ ก.ท. "
งานพัฒนาบุคลากร								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ร้องขอ กสธ"
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวางแผนอัตรากำลัง								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)



๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์											
๒๖	นางสาววรรณภา บุญรอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๗	งานนิติกรรมสัญญา						ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
	งานธุรการ/สารบรรณ											
๒๘	นางสาวปวีณา วงษ์ชะอุ่ม	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๓,๕๒๐	-	-	๒๓๓,๕๒๐
๒๙	นายธงชัย บุญธรรม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๔๔๐	-	-	๑๒๑,๔๔๐
๓๐	นายธนทัต ทรายกลาง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	๑๓๖,๐๘๐
๓๑	นายนพดล โบราณ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๓๒	นางสาวกัญดินันท์ ยินดีสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวณัฐธิดา ไพโรจน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวธัญญพัทธ์ ไพโรจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๙๐,๗๖๐	-	-	๒๙๐,๗๖๐
	งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี											
๓๕	นางสาวกนกวรรณ แก้ววิเศษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๐๔๐	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๓๖							พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗							พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ฝ่ายปกครอง											
	งานเทศกิจ											
๓๘	นายทรงกลด จูสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๓๙	นางสาวนิลบล ทรัพย์หม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๔๐	นายธนกฤต สุริยะสิงกา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๑				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๒	นายภูริทัต สวัสดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๔๓	นางสาวสุพิชชา คชชา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๕๐,๘๔๐	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๔๔	นายประสิทธิ์ น้อยโสภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
	งานดับเพลิงและกู้ภัย											
๔๕	นายเดชา บัวรุ่งสวัสดิ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๔,๒๘๐	-	-	๑๓๔,๒๘๐
๔๖				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๗	นายสถาพร อ่ำสุข	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๙๓,๙๒๐	-	-	๑๙๓,๙๒๐
๔๘	นายอุเทน เจนสถิรินทร์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๘๓,๗๒๐	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๔๙	นายปิยพงษ์ ธิศาจารย์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑๓๓,๔๔๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๐	นายธรรมพงษ์ ทรงโสภา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๘๑,๐๘๐	-	-	๑๘๑,๐๘๐
๕๑	นายลิขิต อุดร	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๑,๘๘๐	-	-	๑๖๑,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
	งานธุรการ/สารบรรณ											
๕๒	นายบูรพา ดาวเดรัมย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางพรสวรรค์ เข้มรัมย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ฝ่ายปกครอง											
	งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง											
๕๔	นายสมศักดิ์ ยอดดี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕							คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖							คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานจราจร											
๕๗							คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘							คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
	งานดับเพลิงและกู้ภัย											
๕๙	นายทักษิณ นครราช	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายปานศิริ รูปหอม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวชุดินันท์ ใจดี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายสุรียา ตะเคียนคาม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายอภิสิทธิ์ นิยะนันท์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายคมสันต์ จำปา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕							คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๖							คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง												
๖๗			๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ว่างเดิม
๖๘	นางศุภมาศ เรี้ยนสูงค์	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
๖๙	-		๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	"ร้องขอ ก.ท."
๗๐	นางวิภา อิศสรารักษ์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๙๓,๘๘๐
									(๔๗,๙๙๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๑	นางจันทิรา เชื้อชาติ	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๗๒	นางสาววิวรรณ สนรักษา	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗๓	นายณัฐพงศ์ ศรีพินิจ	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
	งานการเงิน											
๗๔	นางสาวชาริษา หลังชาย	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗๕	นางสาวสุทิดา ยมศรีเคน	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
	งานบัญชี											
๗๖	นางสุนิสา แก้วพูน	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
	งานระเบียบการคลัง											
๗๗	นางสาวธัญดารินทร์ วิเศษเธียรกุล	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗๘	-	-	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสถ."
	งานสถิติการคลัง											
๗๙	-	-	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสถ."
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
	งานพัฒนารายได้											
๘๐			๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสถ."
๘๑	นางสาวพรชนก อุดมศิลป์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์											
๘๒			๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสถ."
๘๓			๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๘๔	นางสาวอัญชลี แสงปราบภัย	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
									(๑๕,๘๔๐x๑๒)			
๘๕			๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้											
๘๖			๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
	งานแผนที่ภาษี											
๘๗	นายณภัฏ แซ่หวัง	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
									(๒๐,๑๒๐x๑๒)			
๘๘	-	-	๐๘-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	งานทะเบียนทรัพย์สิน											
๘๙			๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	งานบริการข้อมูล											
๙๐	-	-	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน											
	งานจัดหาพัสดุ											
๙๑	-		๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
๙๒	นางสาวกฤตยาภรณ์ สาลีอสี	ปวช.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๑๗,๖๐๐	-	-	๑๑๗,๖๐๐
									(๙๘๐๐x๑๒)			
	งานทะเบียนพัสดุ											
๙๓	-	-	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
๙๔	-	-	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	"ร้องขอ กสด."
									ค่ากลางของเงินเดือน			
ลูกจ้างประจำ												
๙๕	นางภิญญาดาพัชญ์ วีรภัทรวิจิตร	ปริญญาโท	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
									(๒๘,๐๓๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๙๖	นางสาวกานต์ลินี ประดิษฐ์วงศ์โรจ	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๙๘,๒๐๐	-	-	๒๙๘,๒๐๐
									(๒๔,๘๕๐x๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๙๗	นางสาวรุ่งนภา คำคุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐
๙๘	นางสาวรุ่งทิศา หอมเสียง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๙๙	นางสาวอัจฉรา เอื้อถาวรพิพัฒน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๐๔๐	-	-	๒๑๘,๐๔๐
๑๐๐	นายสมควร พิริยะโรจน์ทวี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๙,๔๘๐	-	-	๑๘๙,๔๘๐
	งานการเงิน											
๑๐๑	นางสาวนพพรธน์ แจ่มจำรัส	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๑,๘๔๐	-	-	๒๐๑,๘๔๐
๑๐๒	นางนัฐศดา ชื่นบาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๙,๙๒๐	-	-	๑๙๙,๙๒๐
	งานบัญชี											
๑๐๓	นางสาวลลิตา มีสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๘๖,๕๖๐	-	-	๒๘๖,๕๖๐
	งานระเบียบการคลัง											
๑๐๔	นางสาวธัญณิชา บุญสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐

	งานสถิติการคลัง											
๑๐๕	นายสิริวิษณุ จงสมนึก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
	งานพัฒนารายได้											
๑๐๖	นายขวัญชัย หล้าหมอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๐๓,๖๔๐	-	-	๒๐๓,๖๔๐
	งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้											
๑๐๗						-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์											
๑๐๘	นางสาวกนกวรรณ ดุริยปราณีต	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๐๙	นางสาวพรรัตน์ นามเสนา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๑๐	นางสาวศิริกัลยา หอมเสียง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๙,๑๒๐	-	-	๑๘๙,๑๒๐
	ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
	งานแผนที่ภาษี											
๑๑๑		ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑๒	นายสุกชัย จันทวัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๕๐,๓๒๐	-	-	๒๕๐,๓๒๐
๑๑๓	นายสรภพ เหลี่ยมรุ่งฟ้า	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	งานทะเบียนทรัพย์สิน											
๑๑๔	นางสาวพิจิตรา หอมเสียง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๒๔,๔๐๐	-	-	๒๒๔,๔๐๐
	งานบริการข้อมูล											
๑๑๕	นางสาวประภาศิริ ทัดเที่ยง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๗๘,๒๐๐	-	-	๑๗๘,๒๐๐
	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน											
	งานจัดหาพัสดุ											
๑๑๖	นางสาวศิวภรณ์ ศิริประภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๕๗,๕๒๐	-	-	๒๕๗,๕๒๐
๑๑๗												
๑๑๘	นางสาววิภาพร แก้วทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	งานทะเบียนพัสดุ											
๑๑๙												
๑๒๐	นางสาวชลิตา ไชยระริย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๔๐๐	-	-	๑๕๕,๔๐๐

กองช่าง

๑๒๑	นายโสภณ เจียประเสริฐ	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๖๒,๘๘๐
๑๒๒	นายสมุณ คุศลการณ	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๑๒๓			๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	"ร้องขอ ก.ท."
	ฝ่ายการโยธา											
	งานสาธารณูปโภค											
๑๒๔	-	-	๐๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสส."
๑๒๕	นายสมบัติ ธมาภรณ์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐
	งานสวนสาธารณะ											
๑๒๖	-	-	๐๘-๒-๐๕-๔๔๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๕-๔๔๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสส."
	งานศูนย์เครื่องจักรกล											
๑๒๗	-	-	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	"ร้องขอ กสส."
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ											
๑๒๘	นายสุเวส แสงมณี	ปวส.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๔๐	นายบุญเชิด พิทักษ์วงศ์	ป.๔	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	ฝ่ายการโยธา											
	งานสาธารณูปโภค											
๑๔๑							ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานศูนย์เครื่องจักรกล											
๑๔๒	นายพิมล จันทบุตร	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	๑๓๖,๒๐๐
๑๔๓	นายอนันต์ แสงทับทิม	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๑๔๔				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๔๕				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๔๖	นายสุจินต์ อุดร	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๐,๕๒๐	-	-	๒๐๐,๕๒๐
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ											
๑๔๗	นางสาวพรศิริ พงษ์รูป	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๕,๗๒๐	-	-	๑๓๕,๗๒๐
๑๔๘	นายกิตติศักดิ์ สุกใส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
	งานวิศวกรรม											
๑๔๙	นายมาโนช เนติวิเชียร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๖,๓๒๐	-	-	๒๒๖,๓๒๐
	งานสถาปัตยกรรม											
๑๕๐	นายชลธร แซ่มชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๘,๘๔๐	-	-	๑๖๘,๘๔๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
	งานธุรการ/สารบรรณ											
๑๕๑	นางสาวธนัชพร สุริยเสถียรพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑๕๔,๕๖๐
	งานแผนและวิชาการ											
๑๕๒	นายศรณันท์ วสันตธนารักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๑,๖๐๐	-	-	๒๐๑,๖๐๐
	งานการเงินและบัญชี											
๑๕๓	นางสาวชลธิชา เพียรทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๑๕๔	นางสาวศมนภร เชื้อชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑๕๔,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	ฝ่ายการโยธา											
	งานสาธารณูปโภค											
๑๕๕	นายด้อย อุดร	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๕๖	นายทูล เซ็นรัมย์	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕๗	นางสาวสุภักดิ์ เบ้าละ	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕๘	นายธันวา พูลสวัสดิ์	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕๙	นายภิญโญ กลั่นทัด	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๐	นายรังสัน ผาวันดี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๑	นายสมปอง ระลิว	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖๒		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖๓		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖๔		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	งานสวนสาธารณะ											
๑๖๕	นางสาวยิณดี ไบทองแถม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๖	นางพัชรินทร์ เครือเมฆ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๗	นางนันทพร เพ็ชรสวัสดิ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๘	นายธนกร ภูพิมล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๙	นางสาวณัฐนันท์ มั่งคั่ง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๐	นางสาวอัญญรัตน์ จ้อยศิริ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๑		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗๒		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗๓		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗๔		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ											
๑๗๕	นายอรรณพ แสงทับทิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๖	นางสาววิวรรณ สว่างเรียน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๗		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗๘		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗๙		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑๘๐	นางศุภณิตรี ศิริมุสิกะ	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๑๒,๘๐๐
๑๘๑	-	-	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	"ร้องขอ ก.ท."
๑๘๒	นางสาวพิฑูพรหม พลศิลป์	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๑๖,๖๐๐
๑๘๓	นายนฤดม คัมภีโรสกุล	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาดและกำจัดมูลฝอย	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๓๗,๔๑๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๘๔	นางสาววิภา สราวุธพัฒนากร	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๘๕	-	-	๐๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๐๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	งานสาขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม								ค่ากลางของเงินเดือน			
๑๘๖	นางสาวศิริลักษณ์ หอยสังข์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	งานวางแผนและวิชาการ								(๑๘,๒๐๐x๑๒)			
๑๘๗	นางธิดารัตน์ พุกษาพงษ์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	งานคุ้มครองผู้บริโภค								(๑๕,๐๖๐x๑๒)			
๑๘๘	นางสาววรรณิศา อางหาญ	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข								(๑๕,๐๖๐x๑๒)			
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
๑๘๙	-		๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสส"
									ค่ากลางของเงินเดือน			
๑๙๐			๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางของเงินเดือน			
๑๙๑	นางสาวสุภาพร คำล้อม	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๖	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๖	นักวิชาการสาขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								(๑๕,๐๖๐x๑๒)			
๑๙๒	-		๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสส"
									ค่ากลางของเงินเดือน			
๑๙๓			๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๑๙๔	นางสาวสุรีย์พร นีอำมาตย์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๕	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๕	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๓๐,๐๘๐
									(๓๑,๓๔๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	(๑,๐๐๐x๑๒)	
๑๙๕	นางสาวสุชาธิกานต์ ห่อไชย	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๖	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๖	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๒,๒๔๐
									(๓๘,๕๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)	

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙๖			๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขง.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางของเงินเดือน			
๑๙๗	-		๐๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๐๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
	งานรักษาความสะอาด ถนน ทาง และที่สาธารณะ											
๑๙๘	นางสาววีไลวรรณ กันกระโทก	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
									(๑๘,๕๒๐X๑๒)			
	งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
๑๙๙	นางสาวพีรพรรณ บุญสุข	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐X๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๒๐๐	นายประดิษฐ์ เดชชีวะ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
									(๒๒,๒๓๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๒๐๑	นางสาวณัฐรี พรคำพลอย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๘,๗๒๐	-	-	๒๕๘,๗๒๐
๒๐๒	นางสาววรรณวิภา ทองเหลือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๑,๘๐๐	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๒๐๓	นายมนตรี สาร	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม											
๒๐๔			-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	งานคุ้มครองผู้บริโภค											
๒๐๕			-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ											
๒๐๖			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๐๗				พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๑๒,๘๐๐			กำหนดเพิ่ม
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๒๐๘	นายธนรัฐ อังติกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	๑๕๖,๒๔๐
๒๐๙	นายณัฐวุฒิ ศิริบุญ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	ฝ่ายรักษาความสะอาดและกำจัดมูลฝอย											

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	งานรักษาความสะอาด ถนน ทาง และที่สาธารณะ											
๒๑๐			-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑๑	นายธนาศักดิ์ จันทะรักษ์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๒๑๒	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
	งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
๒๑๓	นางสาวพรอุษา คำอ่อน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๑๔	นางสาวไมพร พันธุระ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๗๖๐	-	-	๑๘๒,๗๖๐
๒๑๕	นายคงฤช พิเชฐพงษ์วิมุตติ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๓๑,๖๔๐	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๒๑๖	นายชูชาติ แซ่ตั้ง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐	-	-	๑๒๔,๐๘๐
๒๑๗	นายศรีไพร บุราคร	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๑๘	นายสังเวียน สุขเลิศ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๒๑๙	นางสาวสมฤทัย เขิดกำแหง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๐	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
	งานรักษาความสะอาด ถนน ทาง และที่สาธารณะ											
๒๒๑	นางสาวยุพิน ไบยอดศรีอ้อย	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๒	นางสาวจันทร์เพ็ญ ยอดยิ่ง	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๓	นางทองพันธ์ ภูกลาง	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๔	นางสังเวียน มีสุข	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๕	นางสมนึก อักษร	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๖	นางจันทร์หา ต้นตรานนท์	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๗	นางนันทนา ศรีสว่าง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๘	นางสาวอรุณ ตาลอินทร์	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒๙	นางสาวสุวรรณา พรหมเล็ก	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๐	นางสาวนฤมล ดวงบุญ	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๑	นายอนันตชัย บัวเคน	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๒	นางอรุณ จันทร์บุญ	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๓	นางสาวนงศ์ ชาวไทย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๔	นางสาวอรุณญา รัตนวารี	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๕	นางสาวยังลักษณ์ กมลเกษมวงศ์	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๓๖	นางสาวสายหยุด พงษ์พาลี	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๗	นางสายทอง พิภทิม	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๘	นางสาววรรณภา เปรมศรี	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓๙	นางสาววรรณชน เปรมศรี	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔๐	นางประนอม ตรีกัน	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔๑	นางพรทนา ประเสริฐ	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔๒	นางสาวพินยา เนื่องจำนงค์	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔๓	นายพรชัย วัฒนา	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔๔	นางสาวศศิธร จูเจริญ	-	-	คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔๕				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔๖				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔๗				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔๘				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔๙				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕๐				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕๑				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕๒				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕๓				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕๔				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕๕				คนงานทั่วไป (คนกวาดถนน)	-	-	คนงาน (กวาดถนน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
๒๕๖	นายสมถวิล ยิงรัมย์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕๗	นายมานิต บุญอ่อน	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕๘	นายยม แก้วตะวัน	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕๙	นายพนมกล พิเชฐพงษ์วิมุตติ	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๐	นายเจษฎา ทองเทพ	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๑	นายขวัญ ฮวดเจริญ	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๒	นายพงษ์เทพ พงษ์สกุล	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๓	นายสมบัติ ตรีกัน	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๔	นายสุริยา ศรีไชยบาล	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๕	นายธรรมรงค์ สวัสดิ์	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๖	นายอุดร ดาวใส	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖๗	นายอมรเทพ บุราคร	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๗๙	นายปรัชวีร์ จันทร์ประเสริฐ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๑๙,๐๐๐	-	-	๒๑๙,๐๐๐
๒๘๐							ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘๑							ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานประชาสัมพันธ์											
๒๘๒	นางสาวอังศุพัทธ์ ทรัพย์สมบูรณ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์			ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๘๓							ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานบริหารงานทั่วไป											
	งานธุรการ											
๒๘๔	นางสาวสุภาวดี ไตรรักษ์	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๘,๖๘๐	-	-	๑๔๘,๖๘๐

กองการศึกษา

๒๘๕	นางจกกล อินทกุล	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๗๑๔,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๘๔๘,๔๐๐
๒๘๖	-	-	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	"ร้องขอ ก.ท."
๒๘๗	-	-	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	"ร้องขอ ก.ท."
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
	งานการศึกษาปฐมวัย											
๒๘๘	นางสาวรุ่งนภา ปุยฝ้าย	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
	งานโรงเรียน								(๑๙,๔๘๐x๑๒)			
๒๘๙	นางสาวพลอยไพลิน กัณฑ์หา	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								(๑๙,๑๖๐x๑๒)			
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม											
๒๙๐			๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขง.	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
	งานกีฬาและนันทนาการ								ค่ากลางของเงินเดือน			
๒๙๑	นางสาววิภาดา นากิ่งษ์	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
	งานบริหารงานทั่วไป								(๑๙,๔๘๐x๑๒)			
๒๙๒	นางสาวสุชัญญา วิเศษสม	ปวส.	๐๘-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๘-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
									(๑๑,๕๑๐x๑๒)			

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานงบประมาณ											
๒๙๓	นางสาวอุณเรือน โพธิ์ข้า	ปวส.	๐๘-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๐๘-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
									(๑๑,๙๖๐X๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนบน											
๒๙๔							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					กำหนดเพิ่ม
												รอกมจัดสรร
๒๙๕	-	-	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	"ร้องขอ กสจ."
๒๙๖	-	-	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	"ร้องขอ กสจ."
๒๙๗	นางสาวอัมพรพรรณ อังติกุล	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๔	ครู	คศ.๑	๓๒๓,๑๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
									(๒๖,๙๓๐X๑๒)			
๒๙๘	นางสาวเสาวลักษณ์ บุญเพียร	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๗	ครู	คศ.๒	๓๔๗,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	เงินอุดหนุน
									(๒๘,๙๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๙๙							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
												"รอกมจัดสรร"
๓๐๐							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
												"รอกมจัดสรร"
๓๐๑							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
												"รอกมจัดสรร"
๓๐๒							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
												"รอกมจัดสรร"
๓๐๓							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
												"รอกมจัดสรร"
๓๐๔							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
												"รอกมจัดสรร"
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาบสามเกลียว											
๓๐๕							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					กำหนดเพิ่ม
												รอกมจัดสรร
๓๐๖			๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐๗	-	-	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	"ร้องขอ กสจ."

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐๘	-	-	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	"ร้องขอ กสค."
๓๐๙							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑๐							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑๑							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑๒							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑๓							ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
โรงเรียนเทศบาลดอนหัวฝ้อ ๑ (บ้านมาบสามเกลียว)												
๓๑๔	นายมณฑล ถาวรยิ่ง	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๘-๕๕๐๐-๗๖๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ. ๓	๐๘-๒-๐๘-๕๕๐๐-๗๖๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ. ๓	๔๖๔,๕๒๐ (๓๘,๗๑๐x๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑๕							รองผู้อำนวยการสถานศึกษา					กำหนดเพิ่ม
๓๑๖	นางสาวเพลินพิศ โพธิ์ขำ	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๗๑	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๗๑	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๗๒๐ (๒๖,๘๑๐x๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑๗			๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๔	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑๘			๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๕	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑๙	นายประสิทธิ์ นิกรทิพัฒน์	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๖	ครู	คศ. ๓	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๖	ครู	คศ. ๓	๖๐๓,๓๖๐ (๕๐,๒๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)		(เงินอุดหนุน)
๓๒๐	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ภาณุภา พลเคน	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๗	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒๑	นางสาวอัจฉราภรณ์ โลกานัง	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒๒	นางสาวชอนพรรัตน์ เกตุไพบูลย์ทรัพย์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๙	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๖๙	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒๓	นางภัทรา ศรีนภางค์	ปริญญาโท	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๐	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๐	ครู	คศ.๒	๔๒๗,๖๘๐ (๓๕,๖๔๐x๑๒)			(เงินอุดหนุน)

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒๔			๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๑	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๒๕	นางสาวศุภรัตน์ การเพียร	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๒	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๒	ครู	คศ.๑	๒๒๗,๒๘๐ (๑๘,๙๔๐X๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒๖	นางสาวกุลธิดา โสสมัย	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๓	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๓	ครู	คศ.๒	๓๒๓,๑๖๐ (๒๖,๙๓๐X๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒๗	นางสาวกัญญาณี เหลืองอ่อน	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๔	ครู	คศ.๑	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๔	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๖๔๐ (๑๘,๗๒๐X๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒๘			๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๕	ครู	คศ.๒	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๗๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๒๙			๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๑-๓๙๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๑-๓๙๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	"ร้องขอ กสศ" (เงินอุดหนุน)
๓๓๐	นางสาวรฐาปณี ครองทองสี	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๑-๓๙๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐๘-๒-๐๘-๖๕๐๑-๓๙๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐X๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๓๑						-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กำหนดเพิ่ม "กรมจัดสรร"
๓๓๒						๐๘-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓๓						๐๘-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
	งานการศึกษาปฐมวัย											
๓๓๔	นางสาวชลดา สะโลทัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒๕,๖๐๐	-	-	๒๒๕,๖๐๐
	งานโรงเรียน											
๓๓๕	นางอัมพร บุบผาชาติ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม											
๓๓๖	นางสาวศุภภาช เกิดวิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๔๔,๐๘๐	-	-	๒๔๔,๐๘๐
	งานกีฬาและนันทนาการ											
๓๓๗	นางสาวลักขมณ พุเกษม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๓๓๘	นางสาวมะลิวัลย์ สว่างนภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๙๒๐	-	-	๑๙๓,๙๒๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖๕	นางสาวประพัฒน์ เสรีรัฐศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖๖	นางสายสุนีย์ ปลีน้อย	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖๗							ภารโรง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖๘	-		๑๕๙๓-๔	ภารโรง	-	๑๕๙๓-๔	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม												
๓๖๙	นางสาวยุพภรณ์ บุญมัน	ปริญญาโท	๐๘-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๐๘-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๕,๐๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๘๓,๔๘๐
๓๗๐			๐๘-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๘-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	"ร้องขอ ก.ท."
๓๗๑			๐๘-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๘-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางของเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	"ร้องขอ ก.ท."
๓๗๒	ฝ่ายพัฒนาชุมชน งานบริหารงานทั่วไป					๐๘-๒-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗๓	นางสุพัฒตรา พิทักษ์วงศ์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๘-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๓๗๔	นางสาวพรรณวิภา สุวรรณขุมภู	ปริญญาโท	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓๗๕	นางสาวธิดารัตน์ จันทร์ผกา	ปริญญาโท	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๓๗๖	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ					๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางของเงินเดือน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗๗	นางสาวพรรณนิภา พงษ์พิงษ์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๓๗๘	นายดำรงค์ นิลทลา	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๒	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๐๘-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๒	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
									(๑๙,๔๘๐x๑๒)			

พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน												
	งานบริหารงานทั่วไป												
๓๗๙						-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘๐	นางสาวชนิศาภา เสงสุทร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๖๘๐	-	-	๑๖๙,๖๘๐	
๓๘๑	นายธนกร พุทธิพงษ์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๔๔๐	-	-	๑๖๙,๔๔๐	
	งานพัฒนาชุมชน												
๓๘๒	นางสาวรุ่งทิพย์ เตียวสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๒๐,๕๒๐	-	-	๓๒๐,๕๒๐	
	งานส่งเสริมกิจการชุมชน												
๓๘๓	นางสาวชไมพร บวรวิษุฒันวัต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๒,๔๐๐	-	-	๒๗๒,๔๐๐	
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ												
๓๘๔	นางสาวรัศมี แสงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๔,๘๐๐	-	-	๒๑๔,๘๐๐	
๓๘๕	นางสาวธนากร ช่างสงคราม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐	
๓๘๖	นางสาวปณิตดา บุญมั่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๓๘๗						-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองการเจ้าหน้าที่												
๓๘๘			๐๘-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๙	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๐๘-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๙	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ร้องขอ ก.ท."
๓๘๙			๐๘-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ร้องขอ ก.ท."
๓๙๐			๐๘-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ร้องขอ ก.ท."
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
	งานธุรการ											
๓๙๑						๐๘-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานการเจ้าหน้าที่											
๓๙๒	ว่าที่ร้อยตรี ภิรพุทธิ ประเสริฐไทย	ปริญญาโท	๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔๙,๔๘๐	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๓๙๓						๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร											
	งานพัฒนาบุคลากร											
๓๙๔			๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	"ร้องขอ กสค"
									ค่ากลางของเงินเดือน			
	งานวางแผนอัตรากำลัง											
๓๙๕	นายคำรณ ยอดจันทร์	ปริญญาตรี	๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๘-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
									(๑๕,๔๒๐x๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
	งานธุรการ											
๓๙๖							ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานการเจ้าหน้าที่											
๓๙๗	นายศิวักร เดชชีวะ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร											
	งานพัฒนาบุคลากร											
๓๙๘	นายจักรกฤษณ์ สาสงวน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๙๙			๐๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางของเงินเดือน			

๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	