

-ร่าง-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลพลับพลาจารย์
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สำเนาร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ฯ
๕. สำเนาคำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯ
๗. แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แบบ ๑ + แบบ ๒)
๘. ปริมาณงานมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ/กอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะครบกำหนดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลปลื้มพลาณารายณ์ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะสิ้นสุด โดยกำหนดแนวทางการจัดทำตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประกอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและเลขานุการเห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนใช้จ่ายแล้วพบว่ การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effect Man Power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๙ หมู่ที่ ๑๔ ตำบลคลองนารายณ์ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ยกฐานะจากสุขาภิบาลพลับพลานารายณ์ โดยยกฐานะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๒ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป โดยเจตนารมณ์สำคัญของการจัดตั้งเทศบาลตำบล ก็เพื่อพัฒนาและยกระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องความเจริญเติบโตทั้งทางด้านสังคม และเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล พื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๒.๙ ตารางกิโลเมตร (๘,๐๖๒.๕ ไร่) สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบ บางส่วนเป็นที่ลุ่มทุ่งนาและสวนผลไม้ ส่วนใหญ่น้ำท่วมถึงพื้นที่ลาดทางด้านตะวันออก และคลองผ่านชุมชนหลายสาย ลักษณะชุมชนอยู่เป็นกลุ่มตามแนวทางหลวงหมายเลข ๓ โดยมีอาณาเขตในการบริหารจัดการดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคลองนารายณ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๖,๗,๘,๙,๑๐ ตำบลพลับปลา และหมู่ที่ ๑,๒ ตำบล

คลองนารายณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับแม่น้ำจันทบุรี และเทศบาลเมืองจันทนิมิต

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีชุมชนย่อยทั้งสิ้น ๑๐ ชุมชน ประกอบด้วย

ชุมชนย่อยที่ ๑ (คลองตะเฆ่)

ชุมชนย่อยที่ ๒ (ดอนตาล)

ชุมชนย่อยที่ ๓ (เนินสูง)

ชุมชนย่อยที่ ๔ (เกาะรงค์-หนองทองกลาง)

ชุมชนย่อยที่ ๕ (ทองท้ว)

ชุมชนย่อยที่ ๖ (ศรีสุนทรจันทร์)

ชุมชนย่อยที่ ๗ (พัฒนาไชยยันต์)

ชุมชนย่อยที่ ๘ (พลับปลา – เกาะรงค์)

ชุมชนย่อยที่ ๙ (คลองเตยพลอยสยาม รวมใจพัฒนา)

ชุมชนย่อยที่ ๑๐ (บ้านพลับปลา)

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ด้านคุณภาพชีวิตประชาชน ด้านการเมืองการปกครอง การบริหารชุมชน และการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน โดยแบ่งปัญหาด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีสภาพปัญหา ได้แก่

๑.๑ ทางคมนาคมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ทางระบายน้ำภายในเขตเทศบาลยังไม่ดีพอและไม่ทั่วถึง

๑.๓ แสงสว่างของไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๔ บางพื้นที่มีน้ำท่วมขังการระบายน้ำไม่เพียงพอ

๑.๕ จุดกลับรถบางแห่ง เสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

๒. ด้านเศรษฐกิจ มีสภาพปัญหา ได้แก่

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ การขายผลผลิตผ่านพ่อค้าคนกลาง
- ๒.๒ ในฤดูแล้ง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๒.๓ รายได้ของประชากรไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ๒.๔ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถานเมืองเพนียด วัดทองทั่ว
- ๒.๕ เขตรับผิดชอบของเทศบาลมีลักษณะของชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งมีข้อแตกต่างของเศรษฐกิจและฐานรายได้ในแต่ละชุมชนค่อนข้างเด่นชัด ทำให้การดำเนินนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจในแต่ละชุมชนทำได้ยาก

๓. ด้านสังคม – การศึกษา มีสภาพปัญหา ได้แก่

- ๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๒ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๓ ปัญหาทางการศึกษา ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การทัศนศึกษา
- ๓.๔ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๕ ผู้ด้อยโอกาส/ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาดผู้ดูแล
- ๓.๖ ส่งบุตรศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงที่อื่น เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในสถานศึกษาภายในชุมชน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสูง

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร มีสภาพปัญหา ได้แก่

- ๔.๑ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาล
- ๔.๒ การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น
- ๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างดี
- ๔.๕ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพปัญหา ได้แก่

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การรักษาความสะอาดและสถานที่กำจัดขยะ
- ๕.๓ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่นไม่เพียงพอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไข

เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาล และมีความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร และปัญหาความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น ได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

**“จันทบุรีเมืองเศรษฐกิจเกษตร อัญมณี การค้าชายแดน และการท่องเที่ยว
มูลค่าสูง ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความคิดสร้างสรรค์ และสังคมที่ดี”**

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการเกษตรทั้งระบบ ทั้งด้านการผลิต การแปรรูป และการตลาดให้ตรงกับ ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม งานวิจัย ที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรและ ผู้ประกอบการด้าน การเกษตรให้มีความเข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนของจังหวัด ด้วยการยกระดับ ศักยภาพของผู้ประกอบการทุกระดับ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการของภาครัฐ

๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ ด้วยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง ตามอัตลักษณ์ของจังหวัดและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งการส่งเสริมการท่องเที่ยว อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ

๔. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย สร้างความเสมอภาคและ ความปลอดภัยให้กับประชาชน รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและพื้นที่ชนบทให้มี ความเหมาะสมสำหรับอยู่ อาศัยและพักผ่อน

๕. ลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้าง ความ ยั่งยืนด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์ อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างเหมาะสม ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ การใช้เทคโนโลยี เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างความตระหนักในการรับมือกับผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๕ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับศักยภาพการผลิต แปรรูป และเป็นศูนย์ รวบรวมและกระจายสินค้า เกษตรที่มีมูลค่าสูง และเป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

- พัฒนาจังหวัดจันทบุรีให้เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตร การกระจายสินค้าผลไม้และผลิตภัณฑ์แปรรูปที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานปลอดภัย มีความยั่งยืน และสามารถต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีคุณภาพ
- เสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์แปรรูปด้านการเกษตร ทั้งระบบ ให้มีผลผลิตที่มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด

แนวทางการพัฒนา

- อัตรากาการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคเกษตรเพิ่มขึ้น
- เสริมสร้างผลิตภาพการผลิต การเก็บเกี่ยว การจัดการหลังการเก็บเกี่ยวผลไม้ ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- เสริมสร้างศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ ระบบฐานข้อมูล การเกษตร ทั้งข้อมูลด้านการผลิต (Supply Side) และความต้องการผลผลิต (Demand Side) และผลิตภัณฑ์เกษตรทั้งในประเทศและต่างประเทศให้เหมาะสม
- พัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกี่ยวเนื่องให้ได้มาตรฐาน มีมูลค่าสูงที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- พัฒนาศักยภาพและสร้างความมั่นคงให้เกษตรกรและผู้ประกอบการด้านการเกษตร
- ประชาสัมพันธ์ และขยายช่องทางการตลาดและการส่งออกสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ เกี่ยวเนื่องที่มีความปลอดภัยและตรงกับความต้องการของผู้บริโภค
- พัฒนาประสิทธิภาพการเพาะเลี้ยงและแปรรูปสัตว์น้ำเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด ทั้งระบบ บนพื้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตพืชสมุนไพรและการแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและความงามที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานความปลอดภัย ควบคู่กับการส่งเสริมแพทย์แผนไทย เพื่อการรักษาสุขภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับขีดความสามารถ อุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ รวมทั้ง ผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้มี มูลค่าสูง ตามอัตลักษณ์ ของจังหวัดจันทบุรี

วัตถุประสงค์

พัฒนาธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้มีความ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล มีมูลค่าสูง และมีความยั่งยืน

ตัวชี้วัด

มูลค่าการค้าอัญมณีและเครื่องประดับเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- จัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ และมีความน่าเชื่อถือสำหรับเจียรไนอัญมณี และเครื่องประดับ รวมทั้งสำหรับผลิตสินค้าชุมชน
- พัฒนาทักษะการผลิตให้กับบุคลากรและช่างฝีมือด้านอัญมณีและเครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์ชุมชน และสามารถส่งต่อสู่คนรุ่นต่อไปอย่างไร้รอยต่อ

	<p>๓. รักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการตรวจรับรองอัญมณี</p> <p>๔. เสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs และวิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง</p> <p>๕. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายอัญมณีและเครื่องประดับและผลิตภัณฑ์ ชุมชน ทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งเชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยวชุมชนและการค้า ชายแดนของจังหวัด</p>
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</p>	<p>ยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจ ชายแดนให้ได้มาตรฐาน มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและความปลอดภัยสูง</p>
<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนและผ่านแดนจังหวัดจันทบุรีควบคู่กับการสร้างความปลอดภัยตาม แนวชายแดนในทุกมิติ เพื่อยกระดับสู่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่สำคัญของประเทศ</p>
<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>มูลค่าการค้าชายแดนของจังหวัดเพิ่มขึ้น</p>
<p>แนวทางการพัฒนา</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาด้านการค้าตลาดการค้าชายแดน โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความเหมาะสมและได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาการให้บริการบริเวณจุดผ่านแดนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และได้มาตรฐาน ๓. ปรับปรุงผังเมืองเฉพาะชุมชนชายแดนให้มีความพร้อมรองรับการขยายตัวของ การค้าชายแดน ๔. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานเฉพาะเขตพื้นที่ชายแดนภายใต้รูปแบบ “ประชารัฐ” อย่างเป็นระบบ ๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการค้าชายแดนและผ่านแดน ๖. ส่งเสริมการค้าการลงทุนบริเวณจุดผ่านแดน ๗. รักษาความมั่นคงตามแนวชายแดนในทุกมิติบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</p>	<p>ยกระดับศักยภาพการ ท่องเที่ยว และ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ที่เน้น คุณค่า อัตลักษณ์ และ ความยั่งยืน</p>
<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>เพิ่มขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเมืองหลักที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล</p>
<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น</p>
<p>แนวทางการพัฒนา</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้อง เนือง โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตามอัตลักษณ์ของพื้นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเหมาะสมสำหรับคนทุกช่วงอายุ ๒. ยกระดับการบริการด้านการท่องเที่ยวและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ด้วยการพัฒนาทักษะบุคลากร และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการพัฒนาการให้บริการ ๓. พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ และความต้องการของ นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ และสามารถเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวกระแสหลักและ การท่องเที่ยวของจังหวัดอื่นในภาคตะวันออก ๔. ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยว

	๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว และขยายช่องทางการตลาดแนวใหม่ Digital Marketing
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕	พัฒนาสภาพแวดล้อม เมืองและพื้นที่ชนบทให้มี ความเหมาะสมสำหรับ อยู่อาศัยและพักผ่อน ควบคู่กับการยกระดับ คุณภาพชีวิตของ ประชาชนทุกช่วงวัย
วัตถุประสงค์	๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ปั่นฟู ดูแลรักษา และบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนของจังหวัดมีฐานทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพมากขึ้น ๓. ประชาชนมีความพร้อมและสามารถรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
ตัวชี้วัด	๑. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index : HAI)
แนวทางการพัฒนา	๑. เร่งรัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ๒. ส่งเสริมการลดขยะต้นทางและใช้ประโยชน์จากขยะ ๓. เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการน้ำทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกปลอดภัยและสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างไร้รอยต่อ ๖. เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ๘. เสริมสร้างศักยภาพในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs)

วิสัยทัศน์แผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

“พัฒนาเมืองโดยประชาชน พัฒนาคนโดยการศึกษาและอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง”

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

/ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์...

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ให้ตรงตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น พร้อมทั้งวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐(๒))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย การคมนาคมสะดวกเข้าถึงประชาชนทุกชุมชน</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p>	<p>๑. ขาดแคลนทรัพยากร บุคคลในความชำนาญด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม</p> <p>๒. การใช้แผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ</p>
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่มีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p> <p>๒. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ บางแห่งเป็นพื้นที่ลุ่มทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมขังเวลาฝนตกหนัก</p> <p>๓. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยาก เนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว</p> <p>๔. การบริการสาธารณะไม่สามารถรองรับได้ทันต่อการขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>๕. การวางผังเมืองรวมไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปัจจุบัน</p>

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา เศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. ในพื้นที่ความรับผิดชอบมีสภาพภูมิศาสตร์และเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกเหมาะสมเนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยว สามารถดึงดูดให้มีการลงทุน และเชิงพาณิชย์</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน ผลิตภัณฑ์กลุ่มสตรี</p>	<p>๑. เนื่องจากพื้นที่การท่องเที่ยวเป็นเขตโบราณสถาน กรมศิลปากรจึงเป็นผู้ควบคุมและดูแลเองทั้งหมด</p> <p>๒. การก่อสร้าง อาคารพาณิชย์ หรือการอุตสาหกรรม ไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจาก กฎ ระเบียบ จำกัดการก่อสร้าง</p> <p>๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>๔. ผลิตภัณฑ์กลุ่มสตรีขาดการพัฒนาด้านรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัย และเป็นไปตามความนิยมของกลุ่มลูกค้า</p>
โอกาส(Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. มีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มสตรี ชมรมผู้สูงอายุ</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>๑. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า</p> <p>๒. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๓. ขาดการส่งเสริมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว</p> <p>๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนการท่องเที่ยว เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำแหล่งท่องเที่ยว และการจัดระเบียบความเรียบร้อยในแหล่งท่องเที่ยว</p>

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่นประชาชน และชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะ และน้ำเน่าเสีย</p>	<p>๑. พื้นที่ความรับผิดชอบเชื่อมต่อกับเมืองใหญ่จึงทำให้เกิดผลกระทบด้านมลพิษ ทั้งฝุ่นละออง และน้ำเน่าเสีย</p> <p>๒. เทศบาลขาดงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยี</p>
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชนเริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p> <p>๓. เทศบาลเริ่มก่อตั้งตลาดนัดโครงการรับซื้อขยะรีไซเคิล เพื่อให้พนักงานเทศบาลตระหนักถึงปัญหาภาวะสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี</p>	<p>๑. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการระบบการกำจัดขยะและน้ำเน่าเสีย</p> <p>๒. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและการดำเนินงาน</p> <p>๓. ประชาชนรुक้า ถือครองที่ดินสาธารณะ</p> <p>๔. เทศบาลไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสียรวม และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร</p> <p>๕.การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบดีพอ</p>

๕.๔ ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๘))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๑๓))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</p> <p>๑. นโยบายในทุกระดับสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน</p> <p>๒. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง</p> <p>๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p>	<p>๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษาและสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ</p> <p>๑. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๒. การกักการถ่ายโอน ด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๓. เทศบาลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอน อาทิเช่น กำลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี</p>
โอกาส(Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม</p> <p>๒. การคมนาคมที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาด้านการศึกษา และสาธารณสุข</p>	<p>๑. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬา อเนกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษา และสาธารณสุข</p>

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๒๐))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. มีพระราชบัญญัติศาสนา พระราชกฤษฎีกาและระเบียบใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีคณะกรรมการศาสนาจังหวัด ให้คำปรึกษาเสนอแนะ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนาจังหวัด</p> <p>๓. จังหวัด อำเภอ หน่วยสถานศึกษา ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา</p> <p>๔. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา</p>	<p>๑. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ยังไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การดำเนินงานและติดตามประเมินผล</p> <p>๒. งบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟู ส่งเสริมการพัฒนา เผยแพร่ แลกเปลี่ยน และวิจัยงานด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนาและคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน</p> <p>๓. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่</p> <p>๔. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>๑. วัฒนธรรมท้องถิ่น ถูกกลืนกินจากวัฒนธรรมต่างชาติ</p> <p>๒. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่ เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๓. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม</p> <p>๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด</p> <p>๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทย เป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมาก และแก้ไขได้ยาก</p> <p>๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ ข้าราชการ และการเมือง และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามาตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม</p>
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน</p> <p>๒. มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง</p>

๕.๗ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย (มาตรา ๑๘)
- (๒) การรักษาความสะอาด และการจัดระเบียบในการเก็บรวบรวม ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยของประชาชน (ตามมาตรา ๒๐)
- (๓) การควบคุมเกี่ยวกับการใช้อาคารให้ถูกสุขลักษณะ (มาตรา ๒๑) (มาตรา ๒๒) (มาตรา ๒๔)
- (๔) ควบคุมกรณีที่มีเหตุรำคาญเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในที่หรือทางสาธารณะ (มาตรา ๒๗)
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ (มาตรา ๒๙)
- (๖) กำหนดประเภทของกิจการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ตามมาตรา ๓๒(๑))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการสาธารณสุข(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
๑. สถานที่ให้บริการสาธารณสุข อยู่ในแหล่งชุมชน ประชาชนสามารถมารับบริการได้อย่างสะดวก ๒. มีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ทั้งรัฐและเอกชน อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง (โรงพยาบาลพระปกเกล้า ,โรงพยาบาลสิริเวช)	๑. ไม่มีการเฝ้าระวังวินิจฉัยดูแลสุขภาพและภัยสุขภาพอย่างเป็นระบบ ๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากร ๓. บุคลากรขาดทักษะในการประเมินผลและควบคุมกำกับ การปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่มีระบบการควบคุมกำกับที่ชัดเจน
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. ระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ชุมชนเข้มแข็ง ๓. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. นโยบายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาครัฐไม่สอดคล้องกัน ยากต่อการปฏิบัติ ๒. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ วัฒนธรรม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดทำให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์สามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๓ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๕๖๒) พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ เช่น

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- (๖) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ ภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) พิจารณาเห็นว่าภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

- (๑) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (๓) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงานเทศบาล มีปัญหาดังนี้

๑. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางด้านการศึกษา ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การทัศนศึกษา
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ผู้ด้อยโอกาส/ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาดผู้ดูแล
- ส่งบุตรศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงที่อื่น / ขาดความเชื่อมั่นในสถานศึกษาภายในชุมชน / ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสูง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ การขายผลผลิตผ่านพ่อค้าคนกลาง
- ในฤดูแล้ง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- รายได้ของประชากรไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถานเมืองเพนียด วัดทองทั่ว
- เขตรับผิดชอบของเทศบาลมีลักษณะของชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งมีข้อแตกต่างของเศรษฐกิจและฐานรายได้ในแต่ละชุมชนค่อนข้างเด่นชัด ทำให้การดำเนินนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจในแต่ละชุมชนทำได้ยาก

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- การรักษาความสะอาดและสถานที่กำจัดขยะ
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่นไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง และการบริหาร

- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาล
- การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครอง
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ทางคมนาคมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ทางระบายน้ำภายในเขตเทศบาลยังไม่ดีพอและไม่ทั่วถึง
- แสงสว่างของไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- บางพื้นที่มีน้ำท่วมขังการระบายน้ำไม่เพียงพอ
- จุดกลับรถบางแห่ง เสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา ซึ่งเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการทดแทนการปฏิบัติราชการของบุคลากรของบางส่วนราชการในสังกัด จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และส่งเสริมให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้นต่อไป

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานเทศบาล	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	-๒	-	-	
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ	๒๖	๒๔	๒๔	๒๔	+๑/-๓	-	-	
ประเภททั่วไป	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	+๑/-๑	-	-	
รวม	๑๒๑	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	+๕/-๖	-	-	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปลับปลับลานารายณ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลปลับปลับลานารายณ์ มีโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานนิติการ	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานนิติการ	
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด - งานธุรการ <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ 	<p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ 	
<p>๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ 	
<p>๖.กองการศึกษา</p> <p>๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา 	<p>๖.กองการศึกษา</p> <p>๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา 	
<p>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จาก ข้อ ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ด้านต่างๆ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ว่าภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ/กอง ว่ามีปริมาณงานเท่าใด ควรจะกำหนดตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลพลับพลาณารายณ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ

๒. นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี

๓. ในการคำนวณเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ใน ๑ ปี มีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. นำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง

๕. จำแนกความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วิเคราะห์และจัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ได้ดำเนินการเก็บสถิติจำนวนปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการและนำปริมาณมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตราปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานท้องถิ่น	๑.๗๗	๑	- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒	บริหารงานทั่วไป	๓.๔๗	๓	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๓	งานธุรการ	๕.๒๕	๕	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน - นักการ	๑ ๒ ๑ ๑	ยุบเลิก ๑ กำหนดเพิ่ม
๔	งานบริหารงานบุคคล	๓.๔๓	๓	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	๑ ๑ ๑	
๕	งานสวัสดิการสังคม	๓.๗๐	๓	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑	

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๖	งานสังคมสงเคราะห์	๑.๘๕	๒	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ ๑	ยุบเลิก
๗	งานทะเบียนราษฎร	๔.๕๘	๔	- นักจัดการงานทะเบียนฯ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑ ๑ ๑ ๑	
๘	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒๗.๔๘	๒๗	- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - พนักงานวิทยุ - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานดับเพลิง(ตามทักษะ) - พนักงานดับเพลิง	๑ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑๘	
๙	งานเทศกิจ	๒.๔๓	๓	- นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑ ๒	ยุบเลิก

๒. กองคลัง

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานคลัง	๔.๖๒	๓	- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๒.๐๔	๒	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	
๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒๔	๒	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑	
๔	งานการเงินและบัญชี	๓.๘๑	๒	- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. - เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๑ ๑	
๕	งานผลประโยชน์และ กิจการพาณิชย์	๓.๕๘	๓	- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง. - คนงาน	๑ ๒	
๖	งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-	
๗	งานพัฒนารายได้	๑.๖๖	๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

๓. กองช่าง

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานช่าง	๔.๖๗	๓	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) - หัวหน้าแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๓.๖๗	๓	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - นักการ(ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑	
๓	งานวิศวกรรมโยธา	๒.๔๑	๒	- วิศวกรโยธา ปก./ชก. - นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑ ๑	
๔	งานผังเมือง	๒.๕๒	๒	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา - คนงาน	๑ ๑	
๕	งานสาธารณูปโภค	๖.๔๓	๖	- พนักงานขับรถยนต์(ลูกจ้างประจำ) - คนงาน	๑ ๕	
๖	งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	๓.๓๒	๓	- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงาน	๑ ๑ ๑	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๓.๓๔	๓	- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๒.๙๗	๒	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑	
๓	งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๙๓	๑	- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	ยุบเลิก
๔	งานบริการรักษา ความสะอาด	๐.๘๗	๑	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามทักษะ)	๑	ยุบเลิก
๕	งานป้องกันและ ควบคุมโรค	๓.๐๒	๓	- คนงาน	๓	ยุบเลิก ๑
๖	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-		

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานทั่วไป	๓.๘๓	๓	- ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒.๕๐	๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก. - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ ๑	กำหนดเพิ่ม
๓	งานงบประมาณ	๑.๑๑	๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก.	๑	
๔	งานธุรการ	๑.๐๘	๑	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	
๕	งานประชาสัมพันธ์	๒.๒๒	๒	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑ ๑	

๖. กองการศึกษา

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานการศึกษา	๒.๐๕	๒	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๔.๐๙	๔	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒ ๒	
๓	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๕.๓๒	๑๖	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - คนงาน	๓ ๒ ๑ ๕ ๕	กำหนดเพิ่ม
๔	งานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา	-	-	-	-	

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	งานตรวจสอบภายใน	๓.๖๔	๒	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. - คนงาน	๑ ๑	

ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกันในอำเภอเมืองจันทบุรี (เทศบาลสามัญ)

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาลสามัญ	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์	๗	๔๘	๕	๖	๒๔	๓๗	๑๒๐
๒	เทศบาลตำบลเกาะขวาง	๖	๔๖	๒	๑	๒๘	๔๓	๑๒๐

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่งปรากฏตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ตามทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
นักการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	+๑/-๓	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
รวม	๑๐	๗	๗	๗	-๓	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนตาล</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนินสูง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองทั่ว</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓			
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานเทศบาล	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	-๒	-	-	
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ประเภทตามภารกิจ	๒๖	๒๔	๒๔	๒๔	+๑/-๓	-	-	
ประเภททั่วไป	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	+๑/-๑	-	-	
รวม	๑๒๑	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	+๕/-๖			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.) เงินวิทยฐานะ เงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)				หมายเหตุ			
				จำนวนคน	ไปปัจจุบัน		จำนวนคน	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568	2569
					เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)														
21	พนักงานวิทยุ (19,720)		1	1	236,640	0	1	1	1	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2569		
	พนักงานช่างตัดผมบริการ																			
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (13,140)		1	1	157,680	0	1	1	1	1	1	6,360	6,600	6,840	164,040	170,640	177,480	177,480		
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (11,730)		1	1	140,760	0	1	1	1	1	1	5,640	5,880	6,120	146,400	152,280	158,400	158,400		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	-	0	0	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (12,160)		1	1	145,920	0	1	1	1	1	1	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280	164,280		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (12,690)		1	1	152,280	0	1	1	1	1	1	6,120	6,360	6,600	158,400	164,760	171,360	171,360		
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	-	0	0	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	
28	พนักงานขับรถยนต์ (9,780)		1	1	117,360	0	1	1	1	1	1	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	132,240		
29	พนักงานขับรถยนต์ (13,910)		1	1	166,920	0	1	1	1	1	1	6,720	6,960	7,320	173,640	180,600	187,920	187,920		
30	พนักงานดับเพลิง (9,970)		1	1	119,640	0	1	1	1	1	1	4,800	5,040	5,280	124,440	129,480	134,760	134,760		
31	พนักงานดับเพลิง (9,970)		1	1	119,640	0	1	1	1	1	1	4,800	5,040	5,280	124,440	129,480	134,760	134,760		
	พนักงานเลี้ยงสัตว์																			
32	พนักงานดับเพลิง (9,000)		18	15	1,944,000	0	18	18	18	18	18	0	0	0	1,944,000	1,944,000	1,944,000	1,944,000		
33	นักร้อง		1	-	0	0	1	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	ว่าง 3	
34	คนงาน (9,000)		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
	รวมสำเนาบัตร		51	43	10,479,480	246,000	48	48	48	48	48	392,520	301,680	307,200	11,118,000	11,419,680	11,726,880	11,726,880		
	กองคลัง(04)																			
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	476,460	ว่างเดิม	
36	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	452,460	ว่างเดิม	
37	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) (33,000+1,500)	ต้น	1	1	396,000	18,000	1	1	1	1	1	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	453,720		
38	นักวิชาการเงินและบัญชี (31,880)	ชก.	1	1	382,560	0	1	1	1	1	1	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	422,640		
39	เจ้าพนักงานธุรการ (17,880)	ปจ.	1	1	214,560	0	1	1	1	1	1	7,200	7,440	7,440	221,760	229,200	236,640	236,640		
40	เจ้าพนักงานธุรการ (27,030)	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	1	1	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	357,720		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ในใบแจ้งจับ			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนที่เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)				หมายเหตุ						
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569							
																				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)			
41	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2567	2568	2569	2567	2568	2569	ค่าใช้จ่ยรวม(4)	หมายเหตุ	
42	เจ้าพนักงานการคลัง (30,770)	ชง.	1	1	369,240	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	327,060	ว่างเต็ม	
43	เจ้าพนักงานการคลัง (27,030)	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11,880	12,360	12,960	381,120	393,480	406,440	406,440		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (12,700)		1	1	152,400	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	171,480		
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (13,140)		1	1	157,680	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,360	6,600	6,840	164,040	170,640	177,480	177,480		
	พนักงานจ้างทั่วไป																								
46	คนงาน (9,000)		2	2	216,000	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	216,000	216,000	216,000	216,000		
	รวมกองคลัง		13	10	3,622,260	78,000	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	117,600	118,440	119,520	3,817,860	3,936,300	4,055,820	4,055,820		
47	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) (44,930+5,600+5,600)	กลาง	1	1	539,160	134,400	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19,560	19,680	19,560	693,120	712,800	732,360	732,360		
48	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	452,460	ว่างเต็ม	
49	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) (36,860+1,500)	ต้น	1	1	442,320	18,000	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	473,520	486,960	501,120	501,120		
50	วิศวกรโยธา (37,410)	ชก.	1	1	448,920	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	490,800		
51	นายช่างโยธา (28,430)	ชง.	1	1	341,160	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	375,120		
52	เจ้าพนักงานธุรการ (27,490)	ชง.	1	1	329,880	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	363,480		
53	นายช่างไฟฟ้า (23,820)	ชง.	1	1	335,520	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	369,240		
	ลูกจ้างประจำ																								
54	พนักงานขับรถยนต์ (20,680)		1	1	248,160	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,840	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	275,760		
55	นักการ (21,010)		1	1	252,120	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	252,120	252,120	252,120	252,120	เต็มขึ้น	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
56	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (12,950)		1	1	155,400	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,240	6,480	6,840	161,640	168,120	174,960	174,960		
57	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (11,730)		1	1	140,760	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,640	5,880	6,120	146,400	152,280	158,400	158,400		
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (12,200)		1	1	146,400	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,880	6,120	6,360	152,280	158,400	164,760	164,760		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตัว	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
70	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
71	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (37,960)	ขก.	1	455,520	0	1	1	-	13,440	14,160	15,480	468,960	483,120	498,600		
72	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (31,340)	ขก.	1	376,080	0	1	1	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160		
73	เจ้าพนักงานธุรการ (14,310)	ปง.	1	171,720	0	1	1	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
74	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (15,600)		1	187,200	0	1	1	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720		
75	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานการศึกษา)		1	0	0	1	1	+1	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม	
76	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (12,640)		1	174,120	0	1	1	-	6,960	7,320	7,560	181,080	188,400	195,960		
	รวมกองวิชาการและแผนงาน		9	2,713,680	78,000	9	9	+1	271,140	100,740	106,140	3,062,820	3,163,560	3,269,700		
	กองการศึกษา(08)															
77	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
78	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
79	นักวิชาการศึกษา (17,570)	ปก	1	210,840	0	1	1	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760		
80	เจ้าพนักงานธุรการ (14,310)	ปง.	1	171,720	0	1	1	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360		
81	เจ้าพนักงานธุรการ (27,490)	ขง.	1	329,880	0	1	1	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
82	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (13,150)		1	157,800	0	1	1	-	6,360	6,600	6,840	164,160	170,760	177,600		
83	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (12,400)		1	148,800	0	1	1	-	6,000	6,240	6,480	154,800	161,040	167,520		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนตาว															
84	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
85	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (11,920)		1	9,400	30,240	1	1	-	5,760	6,000	6,240	36,000	42,000	48,240	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนที่เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	จำนวนคน	
86	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (11,690)		1	9,400		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	พนักงานจ้างทั่วไป			27,480	0	1	1	1	5,640	5,880	6,120	33,120	39,000	45,120	เงินอุดหนุน	
87	คนงาน (9,000)		3	324,000	0	3	3	3	0	0	0	324,000	324,000	324,000		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเป็นสูง															
88	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-		กำหนดเพิ่ม
89	ครู	ครูผู้ช่วย	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0		เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
90	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (10,380)		1	9,400	0	1	1	1	5,040	5,280	5,400	16,800	22,080	27,480	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป			11,760	0	1	1	1								
91	คนงาน (9,000)		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองทั่ว															
92	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-		กำหนดเพิ่ม
93	ครู	ค.ศ.1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0		เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
94	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (12,400)		1	9,400	0	1	1	1	6,000	6,240	6,480	42,000	48,240	54,720	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป			36,000	0	1	1	1								
95	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (12,160)		1	9,400	0	1	1	1	5,880	6,120	6,360	39,000	45,120	51,480	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป			33,120	0	1	1	1								
96	คนงาน (9,000)		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
	รวมกองการศึกษา		22	2,484,840	60,000	22	22	22	93,240	95,280	97,320	2,638,080	2,733,360	2,830,680		
	หน่วยตรวจสอบภายใน															
97	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (31,880)	ชก.	1	382,560	0	1	1	1	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คิดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ชำนาญ			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	ในปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คิดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ชำนาญ			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)				
						เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568
	พนักงานจ้างทั่วไป															
98	คนงาน (9,000)		1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		2	2	490,560	0	2	2	0	13,440	13,320	13,320	504,000	517,320	530,640	
(๕)	รวม		126	104	26,250,060	710,400	120	120	+5/-6	1,063,920	807,480	828,360	28,024,380	28,831,860	29,660,220	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 1.5%												4,203,657	4,324,779	4,449,033	
(๗)	รวมกับค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												32,228,037	33,156,639	34,109,253	
(๘)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												37.89	37.13	36.38	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (81,000,000 บาท) เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5

ประมาณการรายจ่ายประจำปี 2567 85,050,000
 ประมาณการรายจ่ายประจำปี 2568 89,302,500
 ประมาณการรายจ่ายประจำปี 2569 93,767,625

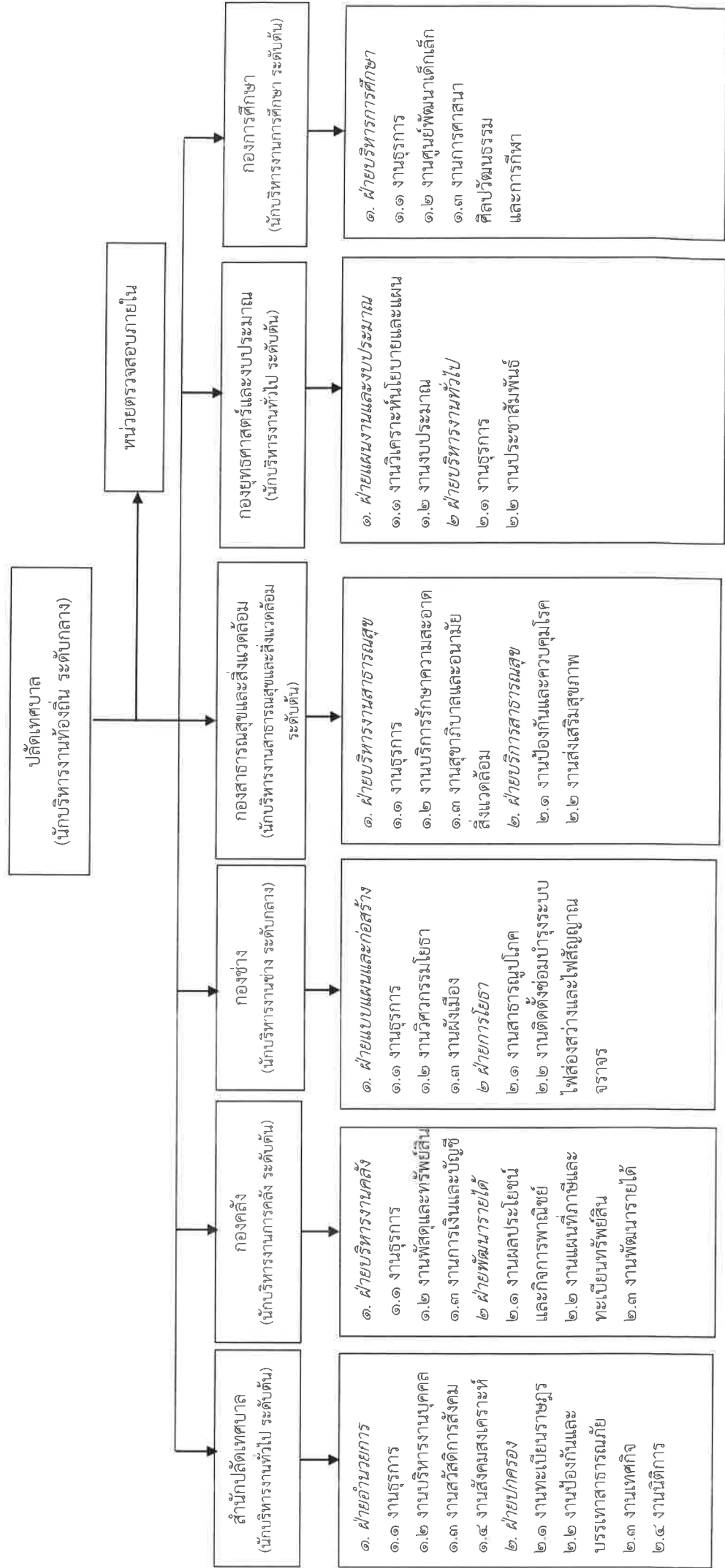
(นางสุวิมล หนูงาม)
 หัวหน้าสำนักงานกบัตตเทศบาล
 (ลงชื่อ)

(นายสุราษฎร์ อินทะพันธุ์)
 ปลัดเทศบาลตำบลพลาบารายณ์
 (ลงชื่อ)

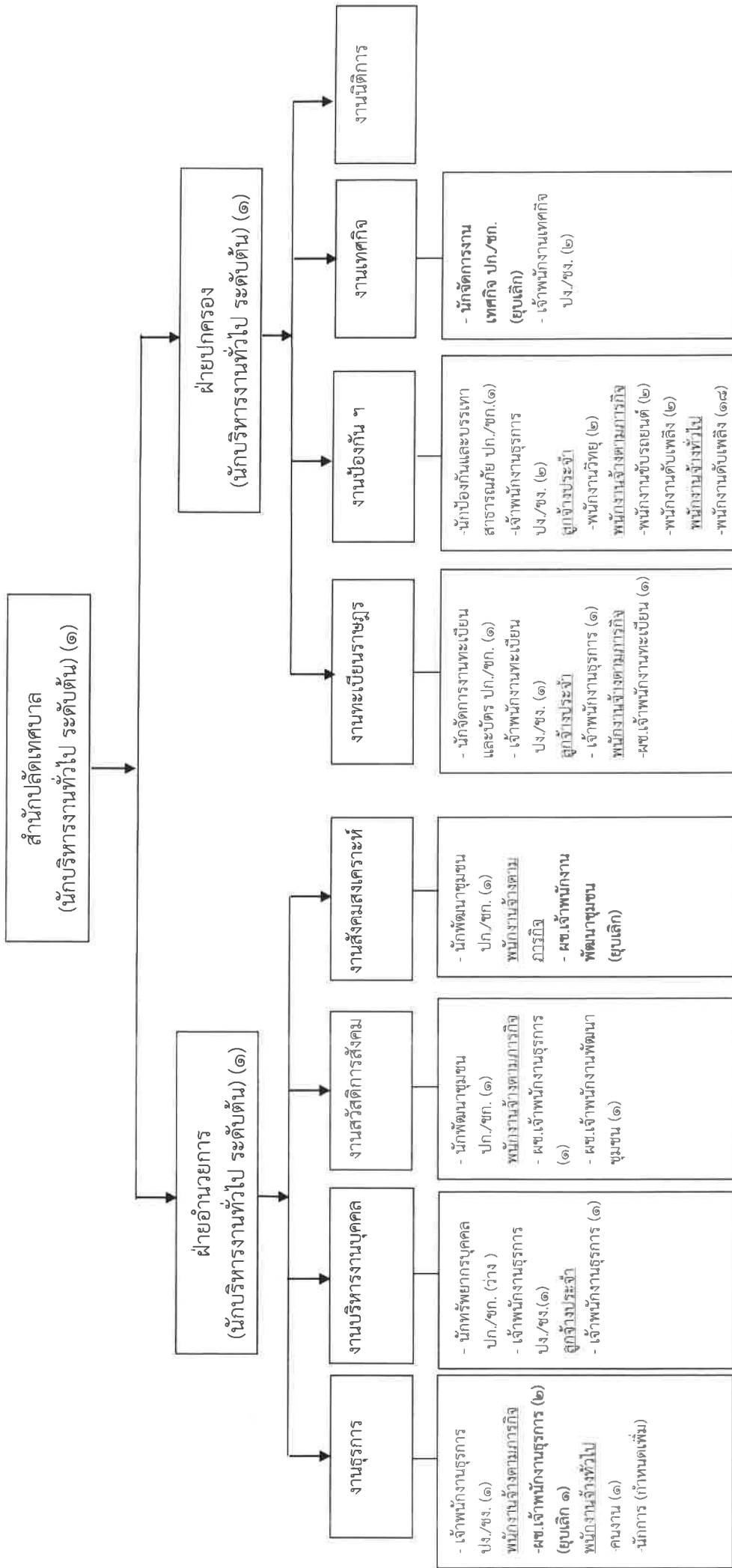
(นางณัฐวิวัฒน์ เรืองชัยโชค)
 นายกเทศมนตรีตำบลพลาบารายณ์
 (ลงชื่อ)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่)

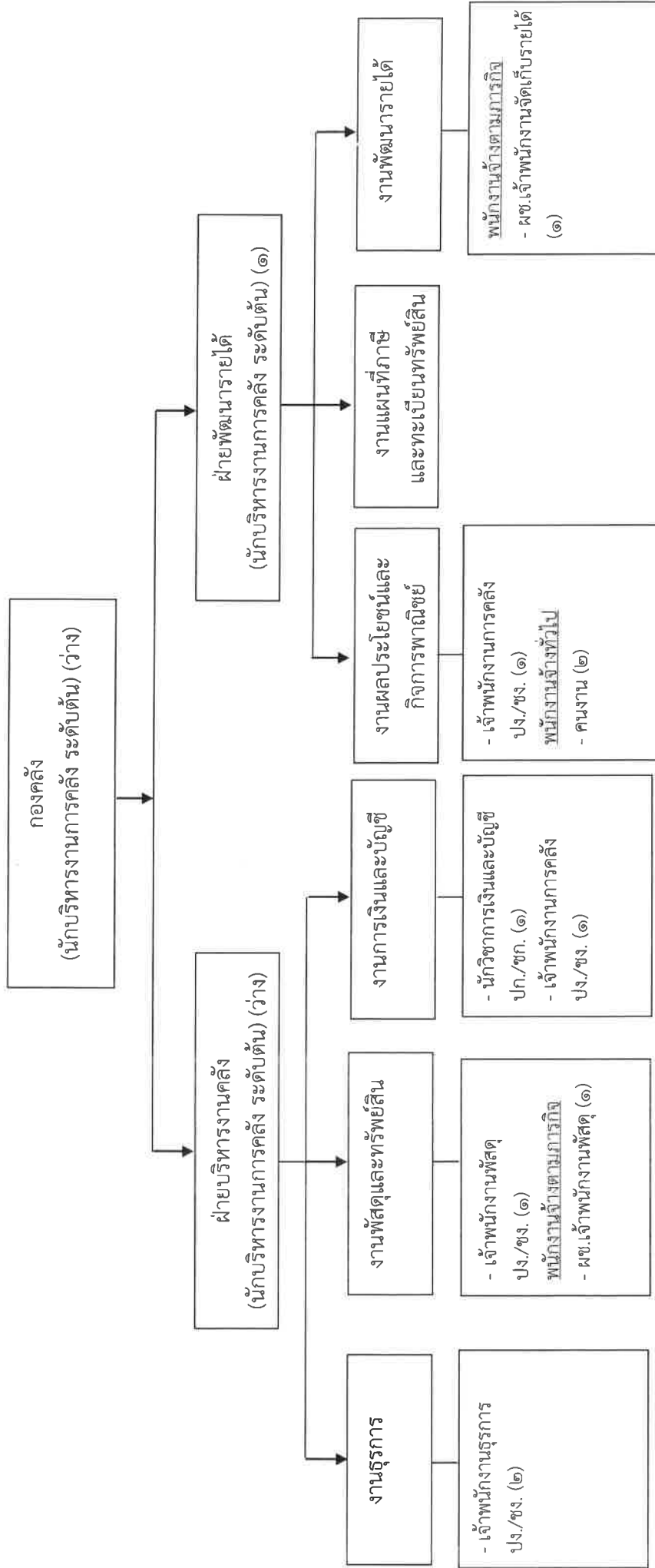
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลพลพลาณารายณ์ (เทศบาลประเภทสามัญ)



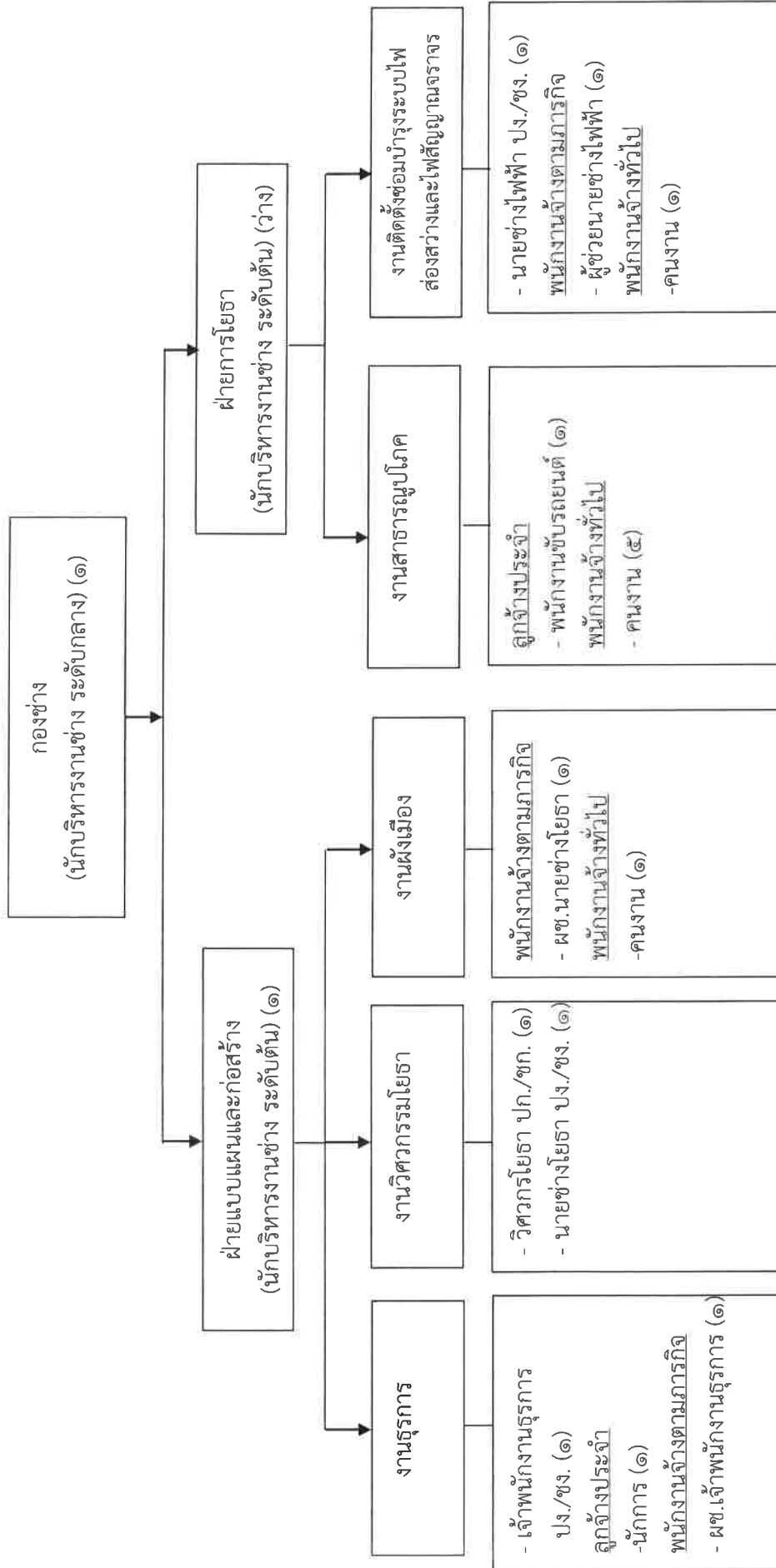
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



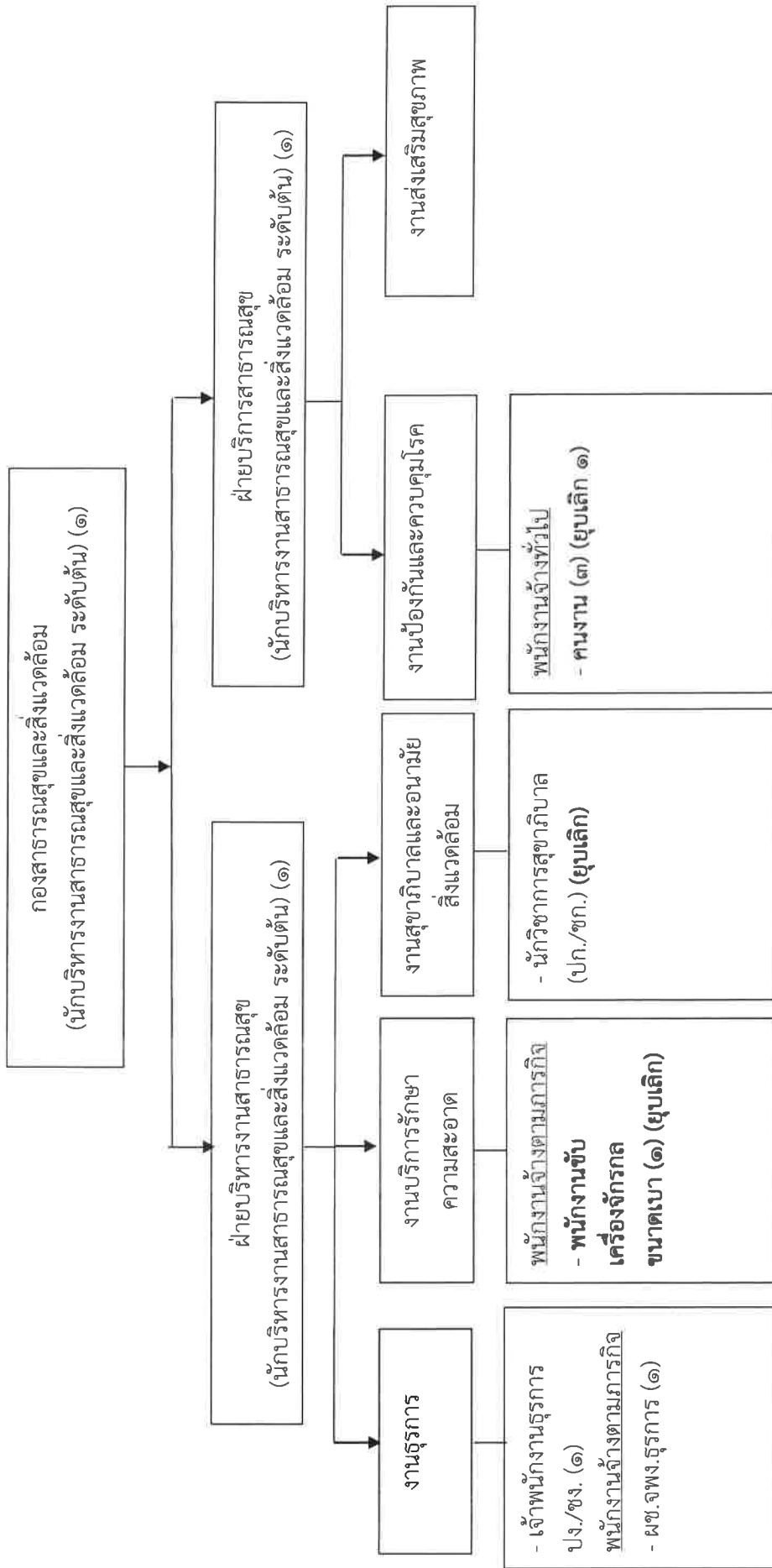
โครงสร้างองค์กร



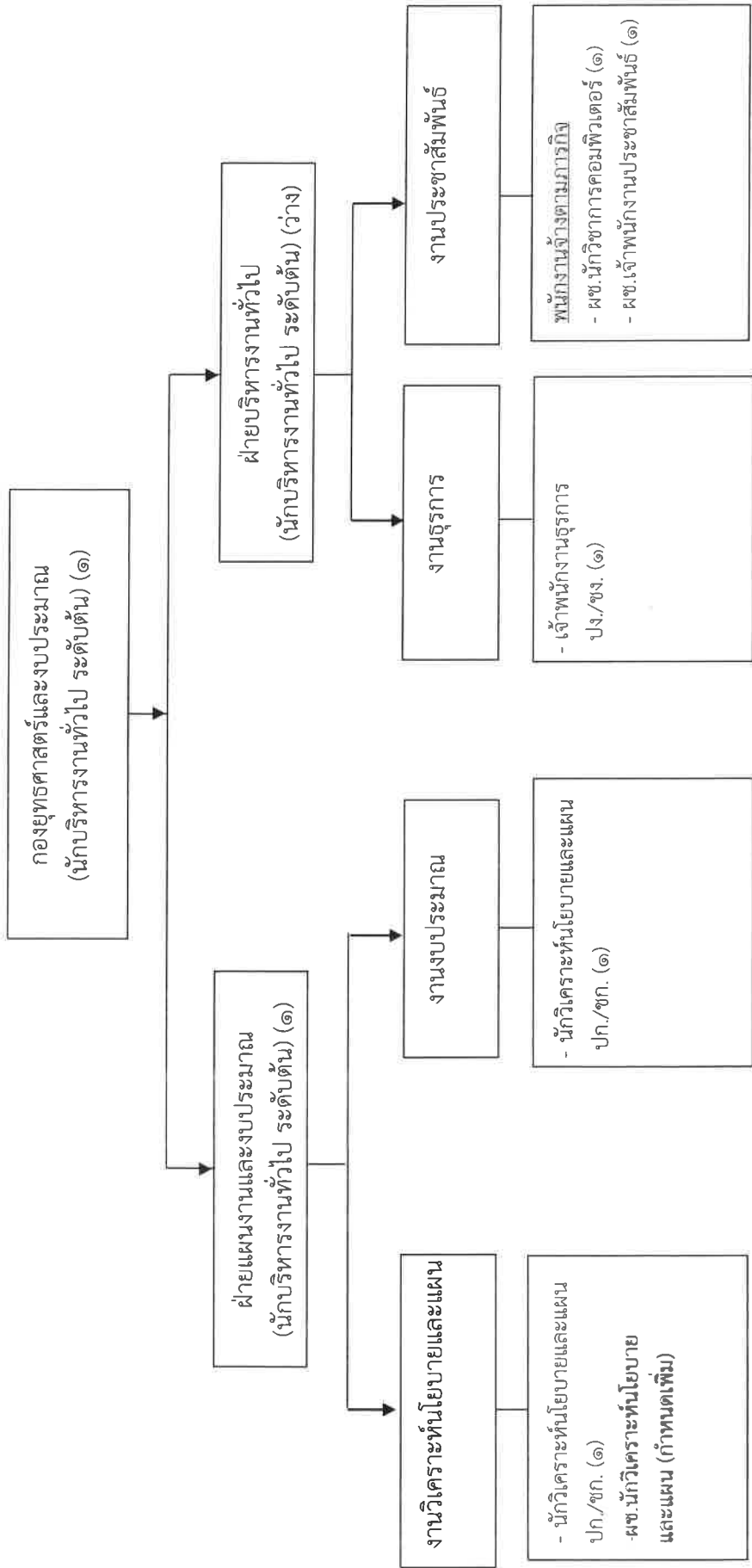
โครงสร้างกองช่าง



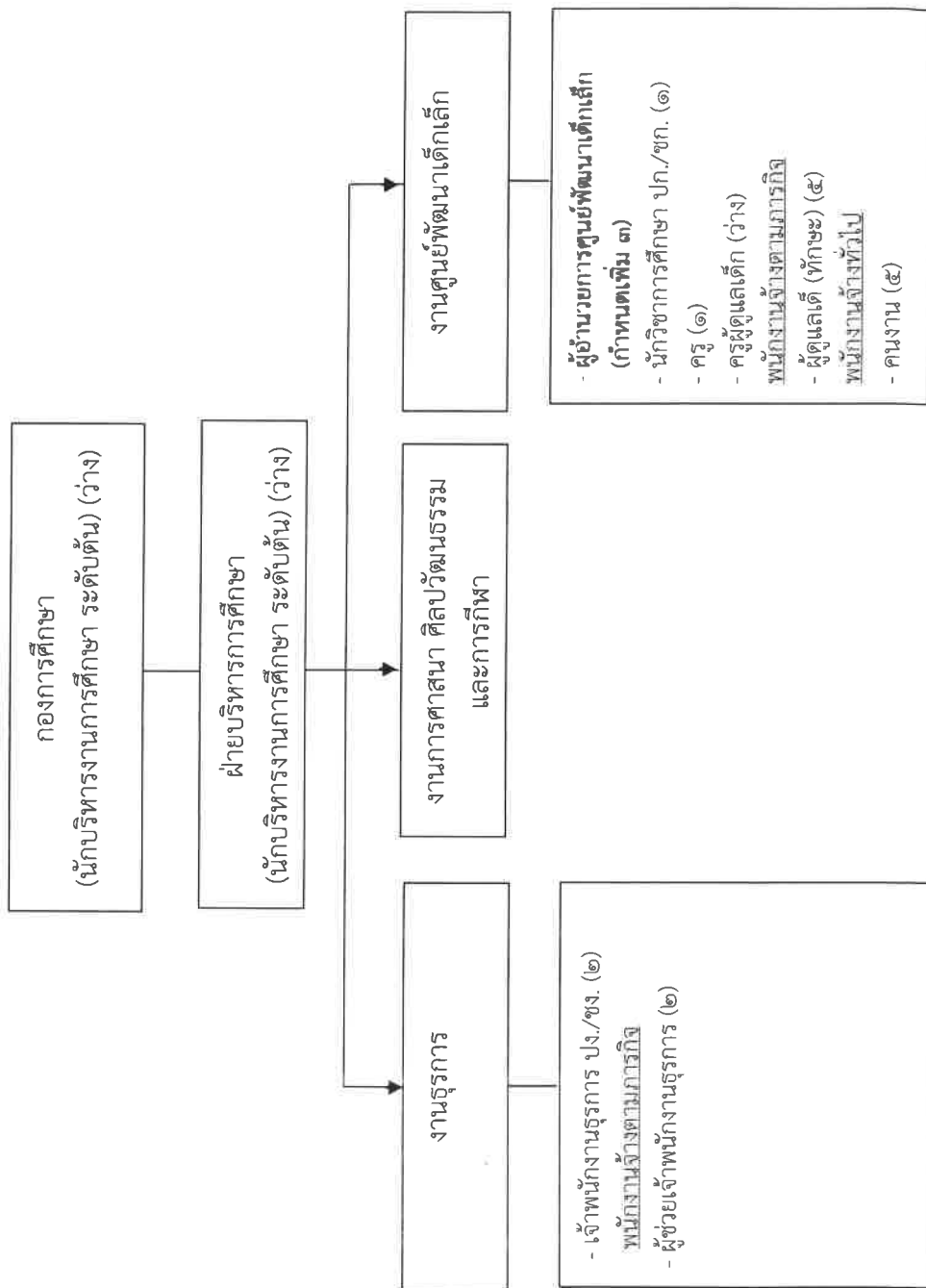
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



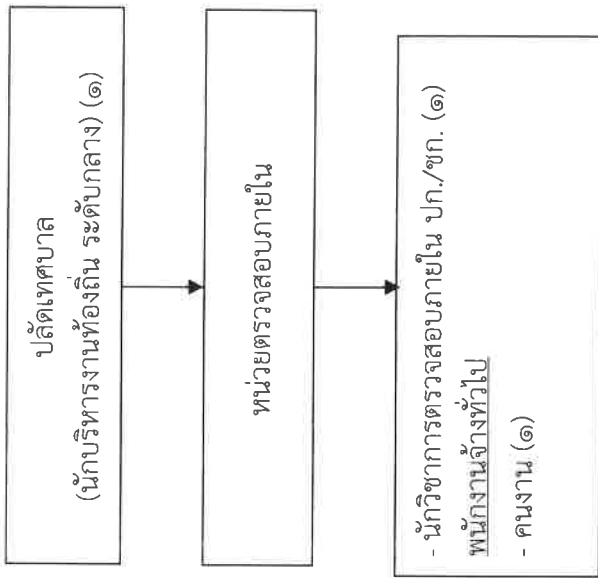
โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน			
๑	นายสรวิศ อินทร์บุรี	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๖-๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๗๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘๘,๗๖๐		
๒	นางสุวิมล พงษ์งาม	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๓,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๘๕,๓๖๐		
๓	นายกิตติพงษ์ วิเชียรสมุทร	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๖๐๖,๙๒๐		
๔	ว่าง		๐๖-๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)		
๕	นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๐๗,๙๒๐ (๒,๕,๖๖๐x๑๒)	-	๓๐๗,๙๒๐		
๖	นางสรริษา วิเชียรสมุทร	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๑-๕๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๕๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	๓๗๕,๑๒๐		
๗	นายพิเชษฐ เดช	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๑-๖๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๖๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๖๘,๙๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	-	๓๖๘,๙๘๐		
๘	นางสาวเยาวเรศ สิบบุล	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๗๑๑๑๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๗๑๑๑๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐		
๙	นายมนตรี วิเศษ	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๑-๘๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๑-๘๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๖๐๑,๑๒๐		
๑๐	น.ส.สุทสิณี โภกปัญญา	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๙๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๙๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ก.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	๓๑๘,๙๖๐		
๑๑	นายกรพงษ์ เวชศาสตร์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	๕๒๒,๖๔๐		
๑๒	น.ส.รจเรข เจตภูมิมะประภา	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	๓๘๑,๑๒๐		
๑๓	น.ส.สมานีศรี จันทรังษี	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๕๑๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๖-๒-๐๑-๕๑๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	๒๙๖,๗๖๐		
๑๔	จำเอกโสฬส สิริธิเวช	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๑-๖๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๐๖-๒-๐๑-๖๑๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๘๙,๕๖๐ (๒๙,๑๓๐x๑๒)	-	๓๘๙,๕๖๐		

รหั	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๕	นายอนุชาติ ขาวแกว่ง	ปวส.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ขง.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ขง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๖	นายเสถียรวิฑูรย์ รอดเจริญ	ปวส.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ขง.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ขง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	๒๗๕,๐๕๐
๑๗	นายเสวยภัทร คุณานุก	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)	-	๒๗๕,๗๖๐
๑๘	นางนันทภา ประสพสิน	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๕๘,๐๐๐
๑๙	นายภูสิต วัฒนภาวีโรจน์	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๒๙,๒๐๐ (๑๘,๑๐๐x๑๒)	-	๒๒๙,๒๐๐
๒๐	นางสมลัดทิพย์ มหันตภาสี	ม.๓	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๓๖,๖๕๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	๒๓๖,๖๕๐
๒๑	น.ส. เจริญ วุฒิตโย	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐x๑๒)	-	๑๕๗,๖๘๐
๒๒	นางสาวสัมพันธ์ บ่อสูง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ	-	๑๕๐,๗๖๐ (๑๒,๕๑๐x๑๒)	-	๑๕๐,๗๖๐
๒๓	นางปัทมา น้อยมาบัช	ปริญญาตรี	-	ทะเบียน	-	-	ทะเบียน	-	๑๕๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐x๑๒)	-	๑๕๕,๙๒๐
๒๔	น.ส.จริญญา ฉายวิเศษพล	ปริญญาตรี	-	พัฒนาชุมชน	-	-	พัฒนาชุมชน	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐x๑๒)	-	๑๕๒,๒๘๐
๒๕	นายอนันต์ พยัคฆ์	ป.๖	-	(ผู้มีทักษะ)	-	-	(ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๗,๒๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	๑๑๗,๒๖๐
๒๖	นายศุภกร ติงกุล	ป.๕	-	(ผู้มีทักษะ)	-	-	(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๖,๙๒๐ (๑๓,๙๑๐x๑๒)	-	๑๖๖,๙๒๐
๒๗	นายสุวัฒน์ มิ่งชุมย์	ป.๖	-	เพลิง	-	-	เพลิง	-	๑๑๙,๖๕๐ (๙,๙๗๐x๑๒)	-	๑๑๙,๖๕๐
๒๘	นายประทีป ยมภักดิ์	ป.๖	-	เพลิง	-	-	เพลิง	-	๑๑๙,๖๕๐ (๙,๙๗๐x๑๒)	-	๑๑๙,๖๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				
๒๕	นายมนัส สว่างเมฆ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายอรุณ เอลียวฉลาด	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายวิรัช จันสังข์	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายทวีโรจน์ เจริญดี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสมชัย สารพงษ์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายยุทธศักดิ์ เงินทอง	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายธัญพิสิษฐ์ รัชชบัณฑิต	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายประวิทย์ แก้วสันถวิ	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายรัชชัย จินดาฤทธิ์	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายเอกชาติ มหิบาลาศี	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายบุญมา ชัยศรี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายวงศพงษ์ สุดสงวน	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายพรพศ สวาลี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายปิยะ ฤทธิรงค์	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายปฏิภาณ งามระวีโยง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	ว่าง			พนักงานระดับหญิง			พนักงานระดับหญิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๕	ว่าง			พนักงานระดับหญิง			พนักงานระดับหญิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๖	ว่าง			พนักงานระดับหญิง			พนักงานระดับหญิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๗	ว่าง			นักการ			นักการ					(กำหนดเพิ่ม)
๔๘	นายอนุสรณ์ เศษกาญจน์	ม.๖		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๔๙	ว่าง		๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๐	ว่าง		๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเต็ม) ๔๕๑,๖๐๐
๕๑	นางสุวรรณี สุขเคล	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)			๒๑๔,๕๖๐
๕๒	นายเกษัญเทพ รักสันต์เจริญกุล	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๐๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)			๓๒๔,๓๖๐
๕๓	ว่าง		๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐
๕๔	น.ส. อภิรดี นาคสุวรรณ	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ข.ง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ข.ง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)			๓๖๙,๒๔๐
๕๕	นางจรรีรัตน์ พัฒนกิจ	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นับบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นับบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๔๑๔,๐๐๐
๕๖	น.ส. อัครประไพลง ภูตม.ชัย	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)			๓๘๒,๕๖๐
๕๗	น.ส. วลัยพร รุจิศุภเศรษฐ์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ข.ง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ข.ง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)			๓๒๔,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๘	บ.ส. กัญญาพร กอมณี	ปริญญาตรี		พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง			๑๕๗,๖๘๐
๕๙	นายเนตร นิลสูง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)
๖๐	นายศิริวิทย์ บุญรอด	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๑๕๒,๕๐๐ (๑๒,๗๐๐x๑๒)
๖๑	นายศุภพล เงินทรง	ปริญญาตรี		พนักงาน		พนักงาน		พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
				พนักงาน		พนักงาน		พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
											๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายวิวัฒน์ รอดเจริญ	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง		๕๓๙,๑๖๐ (๕๕,๙๓๐x๑๒)
๖๓	นายมานิตย์ เจริญสัยศิริ	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น		๕๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)
๖๔	นายภาณุพันธ์ พิศวง	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ขง.	วิศวกรโยธา	๐๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ขง.		๕๕๘,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)
๖๕	นายณัฐพล แพทย์ศาสตร์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ขง.	นายช่างโยธา	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ขง.		๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)
๖๖	น.ส. วาสนา พิทักษ์สินธุ์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.		๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๕๘๐x๑๒)
๖๗	ว่าง		๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น		๑๘๘,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)
๖๘	นายสุวิยะ วิจิตรกานนท์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	นายช่างไฟฟ้า	๐๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.		๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)
๖๙	นายเดชา พันธ์ไธ	ม.๖		ผู้ช่วยช่าง		ผู้ช่วยช่าง		ผู้ช่วยช่าง			๒๘๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐x๑๒)
๗๐	นายวิมลส ไชยผล	ปริญญาตรี		นักการ		นักการ		นักการ			๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นายณัฐพล สระแก้ว	ปวส.		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๕๕,๕๐๐
๓๒	น.ส. นวรัตน์ ชื่นใจดี	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๕๖,๕๐๐
๓๓	นายจักรกฤษณ์ บ่อม่าทรัพย์	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๕๖,๗๖๐
๓๔	นางสาวอภิรรัตน์ พลภียะ	ปริญญาตรี		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายกฤษฏา โขขุนทด	ปริญญาตรี		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายเป็ลทิน มั่นภักดี	ป.๖		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายพิชิต อภิภู	ป.๖		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
๓๘	น.ก.กมลทิพย์ ชำนาญไธ	ป.๖		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
๓๙	น.ส.ศรียุภา เพมสุจิ	ปริญญาตรี		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายสุวิเชียร สงเสริม	ปริญญาตรี		พนักงาน				พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๔๑	น.ส.นลิน อัคราพร	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๓,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓,๗๒๐
๔๒	นางอภิขยา ขุเจ็ด	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๕,๕๒๐ (๓๗,๑๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๓,๗๒๐
๔๓	น.ล.วันวิสาห์ ทิพทอง	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๐๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)		๒๓๕,๙๖๐
๔๔	นางจรัสเดช ศรีโสภา	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๒,๗๒๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๔,๒๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นางสาวพรทิพย์ รุ่งนิม	ปริญญาตรี		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๕๘,๕๐๐ (๑๓,๒๐๐x๑๒)			๑๕๘,๕๐๐
๔๖	นายสมพงษ์ อายวิเศษพล	ป.๖		พนักงาน		พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาววรรดา ช่างเกวียน	ปริญญาตรี		พนักงาน		พนักงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
๔๘	นางนงนิตา ลีนทอง	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๘๘,๕๒๐
๔๙	น.ส.สมพร นิยมวาณิช	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๒	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๒	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๘,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๕๐๖,๙๒๐
๕๐	น.ส.สนฤดี เข็มสภาย	ปริญญาโท	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)			๔๕๕,๕๒๐
๕๑	บ.ล.ณัฏญา สันตนาบณี	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			๓๗๖,๐๘๐
๕๒	ว่าง		๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๕๓	นายคุณรักษ์ สมตะกุล	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)			๑๗๑,๗๒๐
๕๔	นายณรงค์กร แพทย์ศาสตร์	ปวส.		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์			๑๗๕,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)			๑๗๕,๑๒๐
๕๕	น.ส.สุโกมล บุญรุ่งษ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์			๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)			๑๘๗,๒๐๐
๕๖	ว่าง			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน						(กำหนดเพิ่ม)
กองการศึกษา												
๕๗	ว่าง		๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินเดือน	
๓๘	ว่าง		๐๖-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๖-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๖๐๐	ว่างเต็ม ๕๑๑,๖๐๐
๓๙	นายสมเกียรติ อดวิงษ์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๘-๓๓๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๖-๒-๐๘-๓๓๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	๒๑๐,๘๕๐	๒๑๐,๘๕๐	๒๑๐,๘๕๐
๓๙๑	น.ส.ธนาภรณ์ วงษ์วาทย์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๐๖-๒-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๕๗๐x๑๒)	๓๒๘,๘๘๐	๓๒๘,๘๘๐	๓๒๘,๘๘๐
๓๙๒	น.ส.ปวีตดา วรสุทธิ์	ปริญญาตรี	๐๖-๒-๐๘-๕๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๖-๒-๐๘-๕๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๒๒๐ (๑๔,๒๖๐x๑๒)	๑๗๑,๒๒๐	๑๗๑,๒๒๐	๑๗๑,๒๒๐
๓๙๓	นายสุวิทย์ ธีรธรรม	ปวช.		พนักงานเลี้ยง			พนักงานเลี้ยง					
๓๙๓	น.ส.ลักขณา เกียรติวรรณ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๕๗,๘๘๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)		๑๕๗,๘๘๐
๓๙๓	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๕๗,๘๘๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)		๑๕๗,๘๘๐
๓๙๗	ว่าง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนตาใส			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนตาใส					(กำหนดเพิ่ม)
๓๙๘	นางสาวรัตนา วุฒิชัย	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๓๐,๒๕๐ (๒,๕๒๐x๑๒)		เงินอุดหนุน
๓๙๘	นางสาวกานันท์ กลอบโลหะ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๕)			ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษ๕)			๒๗,๕๘๐ (๒,๒๙๖x๑๒)		เงินอุดหนุน (๙,๕๐๐x๑๒)
๓๙๘	นายพิชญ์ ศิริพล	ป.๖		คนงาน			คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		เงินอุดหนุน (๙,๕๐๐x๑๒)
๓๙๘	นายภคญา โมขุนทด	ปริญญาตรี		คนงาน			คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๙๘	นายภคญา วุฒิชัย	ปริญญาตรี		คนงาน			คนงาน			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๙๘	ว่าง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสูง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนสูง					(กำหนดเพิ่ม)
๓๙๘	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๙,๐๐๐x๑๒		เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				เงินเพิ่มอื่นๆ
๑๑๑	ว่าง		๖๒๐๘๖๖๐๑๑๘	ครู	ครูผู้ช่วย	๐๖๒๐๘๖๖๐๑๑๘	ครู	ครูผู้ช่วย						(ว่างเต็ม)
๑๑๒	น.ส. ดาไลศา ภูพัฒน์ทรัพย์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)							เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน (๙,๕๐๐x๑๒)
๑๑๓	นางสาวสิริบุญ ราชนิยม	ปริญญาตรี		คนงาน			คนงาน							๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๑๔	ว่าง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของพื้นที่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ทักษะ) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๑๕	นางโสภา บุญเประการ	ปริญญาตรี	๖๒๐๘๖๖๐๑๑๗	ครู	ค.ศ.๑	๐๖๒๐๘๖๖๐๑๑๗	ครู	ค.ศ.๑						(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๑๑๖	นางสาววรรณา รัตนหิรัญ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)							เงินอุดหนุน (๓๓๗,๕๕๐)
๑๑๗	น.ส. ขวัญฤทัย วรรณประภา	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)							เงินอุดหนุน (๙,๕๐๐x๑๒)
๑๑๘	นางสาวอภิญา พลัฒ	ปริญญาตรี		คนงาน			คนงาน							เงินอุดหนุน (๙,๕๐๐x๑๒)
	หน่วยตรวจสอบภายใน													๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๑๑๙	น.ส. สุวิสา เรืองธรรม	ปริญญาตรี	๐๖๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๐๖๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.						๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)
๑๒๐	น.ส. สัตินพิชา กอมนี	ปริญญาตรี		คนงาน			คนงาน							๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
							รวม							๒๖,๒๕๐,๐๖๐ ๕๕๙,๒๐๐ ๓๕๑,๒๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สำเนาร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ฯ
๕. สำเนาคำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯ
๗. แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ปีฯ(แบบ ๑ + แบบ ๒)
๘. ปริมาณงานมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ/กอง

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

ที่ ๒๖๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน อัตราดำเนิน และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง เรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ , ๑๕ , ๑๖ และ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | เป็น กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล (เจ้าพนักงานธุรการ) | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์

๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แบบลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลปลับพลานารายณ์

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลปลับพลานารายณ์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค	นายกเทศมนตรีตำบลปลับพลานารายณ์		ประธานกรรมการ
๒	นายสรารุช อินทะพันธุ์	ปลัดเทศบาลตำบลปลับพลานารายณ์		กรรมการ
๓	นายวรพงษ์ รอดเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง/ ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๔	นางสุภิดา ลิ่นทอง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ		กรรมการ
๕	นางสาววิไล อัทธาทาร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๖	นางจรีรัตน์ พัฒนกิจ	ร.ก.ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๗	นางสุวิมล หนูงาม	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘	นายกิตติพงษ์ วิเชียรสมุทร	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๙	นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายณัฐวัฒน์	เรื่องชัยโชค	ประธานกรรมการ
๒. นายสรารุช	อินทะพันธุ์	กรรมการ
๓. นายวรพงษ์	รอตเจริญ	กรรมการ
๔. นางสุภิดา	ลั่นทอง	กรรมการ
๕. นางสาววิไล	อรรถาหาร	กรรมการ
๖. นางจวีรัตน์	พัฒนกิจ	กรรมการ
๗. นางสุวิมล	หนุงาม	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายกิตติพงษ์	วิเชียรสมุทร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นายอนุพงษ์	นาคสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายณัฐวัฒน์ เรื่องชัยโชค นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาณารายณ์ ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุม และทำหน้าที่ประธานที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามวาระต่างๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายณัฐวัฒน์ เรื่องชัยโชค ประธานกรรมการ ได้แจ้งตามคำสั่งเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ที่ ๒๖๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายณัฐวัฒน์ เรื่องชัยโชค ประธานกรรมการ การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จะต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ

/บริหารงานบุคคล...

บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขอให้ปลัดเทศบาลชี้แจงรายละเอียด

นายสรารุช อินทะพันธุ์ กรรมการ ตามที่ท่านประธานมอบหมายให้เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด ซึ่งตามคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ โดยแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ถือเป็นปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. เงินประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๑๒. การกำหนด หรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- คำสั่งเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ที่ ๒๖๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์จะต้องวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามตามนโยบายหรือไม่

/โดยให้วิเคราะห์...

โดยให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ “พัฒนาเมืองโดยประชาชน พัฒนาคน โดยการศึกษาและอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

- ๑) ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนสถาบันทางศาสนา เป็นหลักในการพัฒนาจิตใจ
- ๓) ดูแลและส่งเสริมร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยเฉพาะเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิต สุขอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี
- ๕) สร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และป้องกันปัญหาอาชญากรรม
- ๖) ประชาชนมีงานทำ มีรายได้และอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๗) มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน
- ๘) ประชาชนได้รับการบริการระบบสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงและทั่วถึง ประชาชนมีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
- ๙) พัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง โดยการเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ความรับผิดชอบ ต่อท้องถิ่น อย่างมีศักยภาพ
- ๑๐) การบริหารจัดการภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

- ๑) เด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๒) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๔) ประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการสังคมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๕) เด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการได้รับการบริการด้านสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๖) ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

- ๗) ผู้ค้าและผู้เสพยาเสพติดลดน้อยลง ร้อยละ ๘๐
- ๘) ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพมั่นคงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๙) จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
- ๑๐) ปริมาณขยะที่ได้รับการบำบัดและจัดการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๑) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๒) ถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ตามปกติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

- ๑๓) ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ มีครบทุกครัวเรือน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๔) ประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ๑๕) เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๖) บุคลากรได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๑๗) ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ค่าเป้าหมาย

- ๑) เด็ก เยาวชน และประชาชนที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๒) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๓) ประชาชนได้รับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๔) ประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการสังคม เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๕) เด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการได้รับการบริการด้านสาธารณสุข เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๖) ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๗) ผู้ค้าและผู้เสพยาเสพติดลดน้อยลง ลดลงปีละ ๕%
- ๘) ประชาชนที่มีงานทำ มีอาชีพมั่นคง เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๙) นักท่องเที่ยว เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๐) ปริมาณขยะที่ได้รับการบำบัดและจัดการ เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๑) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๒) ถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ปกติเพิ่มขึ้นปีละ ๕%

- ๑๓) ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๔) ประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๕) เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๖) บุคลากรได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้ เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๗) ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพิ่มขึ้นปีละ ๕%
- ๑๘) เทศบาลมีเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นปีละ ๕%

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๒) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๔) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

/๕) พัฒนาสาธารณสุข...

- ๕) พัฒนาสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและการป้องกันโรคติดต่อ
- ๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) สร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติด
- ๘) ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
- ๙) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๐) บำบัดและจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
- ๑๑) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ
- ๑๓) ระบบสาธารณสุขมูลฐาน
- ๑๔) ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๑๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑๖) พัฒนาบุคลากร
- ๑๗) จัดวางระบบประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- ๑๘) ด้านครุภัณฑ์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และศักยภาพของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ไว้ ๒ ประเด็นคือ

- ๑) การบริหารจัดการและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา คือ
 - ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและบริการสาธารณะให้ครอบคลุมได้มาตรฐาน เป็นการก่อสร้าง ปรับปรุง ให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นถนน ระบบระบายน้ำ ทางเท้า ระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ สถานที่ออกกำลังกาย และอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นแก่ประชาชนให้ได้มาตรฐานในการใช้งาน และมีความปลอดภัย
 - บริหารจัดการ การคัดแยกขยะและกำจัดขยะด้วยเตาเผามลพิษ ณ ศูนย์ถ่ายเทเทคโนโลยีการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียตามแนวพระราชดำริภาคตะวันออก จังหวัดจันทบุรี
 - สร้างระบบการบำรุงรักษาภูมิทัศน์ของเทศบาลเพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน เป็นการสร้างระบบการดูแล บำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะของเทศบาลที่ผ่านการปรับปรุง พื้นพุ่มมาแล้ว ให้อยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป
- ๒) การอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
 - ส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์ สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้เกิดการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความสำคัญและสนับสนุนการอนุรักษ์ ตลอดจนค้นหาแนวทางแก้ไข ป้องกันความสูญเสียของวัฒนธรรมที่จะถูกกลืนหายไปด้วยผลกระทบของสภาพแวดล้อมสมัยใหม่ และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกจิตสำนึกและปลูกฝังให้คนรุ่นใหม่รู้สึกรัก ห่วงแหน และภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตน โดยให้ผู้สูงอายุและกลุ่มบุคคลรุ่นกลางเป็นผู้นำในการเผยแพร่ และสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี
 - พัฒนาปรับปรุง และฟื้นฟู แหล่งโบราณสถานเก่าแก่ พิพิธภัณฑสถานเมืองเพ็ญด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป และนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

/ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม...

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ พบว่ามีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี และมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี แต่ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี ส่วนมากจะเน้นการส่งเสริมทางด้านการเกษตร เศรษฐกิจ การค้า การท่องเที่ยว การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรีไม่ค่อยส่งเสริมด้านวัฒนธรรม ประเพณี กล่าวคือมียุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยว โดยการปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอ และได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ แต่แนวทางการพัฒนาไม่ได้มีการกล่าวถึงการสืบทอด รักษา วัฒนธรรม ประเพณีไว้ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์

เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ คือ พัฒนาเมืองโดยประชาชน พัฒนาคนโดยการศึกษาและอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๓ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๕๖๒ พิจารณาเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ

ภารกิจรอง

โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๕๖๒

นายสรวิศ อินทะพันธ์ กรรมการ โดยขอให้ทุกส่วนราชการดำเนินการศึกษา และวิเคราะห์ อัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการของแต่ละกองคำนวณปริมาณงาน ส่งฝ่ายเลขานุการ เพื่อจัดทำร่างแผน อัตรากำลัง เสนอต่อคณะกรรมาธิการพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค ประธานกรรมการ เมื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิเคราะห์ ปริมาณงาน ประเมินความต้องการกำลังคน โดยเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินความจำเป็น

ที่ประชุม เห็นชอบให้เทียบอัตรากำลังกับ เทศบาลตำบลกะแพง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๐.๔๕ น.



ผู้บันทึกรายการประชุม

(นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสุวิมล หนองาม)

กรรมการและเลขานุการ



กรรมการ

(นายสรราช อินทะพันธุ์)

ปลัดเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์



ประธานกรรมการ

(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์

แบบลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค	นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์		ประธานกรรมการ
๒	นายสรารุช อินทะพันธุ์	ปลัดเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์		กรรมการ
๓	นายบรรพชต์ รอดเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง/ ร.ก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๔	นางสุกิตา ลิ่นทอง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ		กรรมการ
๕	นางสาววิไล อัดถาหาร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๖	นางจุรีรัตน์ พัฒนกิจ	ร.ก. ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๗	นางสุวิมล หนุงาม	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘	นายกิตติพงษ์ วิเชียรสมุทร	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๙	นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายณัฐวัฒน์	เรื่องชัยโชค	ประธานกรรมการ
๒. นายสรารุท	อินทะพันธุ์	กรรมการ
๓. นายวรพงษ์	รอตเจริญ	กรรมการ
๔. นางสุภิดา	ลิ้นทอง	กรรมการ
๕. นางสาววิไล	อัทธาทหาร	กรรมการ
๖. นางจวีรัตน์	พัฒนกิจ	กรรมการ
๗. นางสุวิมล	หนุงงาม	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายกิตติพงษ์	วิเชียรสมุทร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นายอนุพงษ์	นาคสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายณัฐวัฒน์ เรื่องชัยโชค นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาณารายณ์ ประธาน
กรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุม และทำหน้าที่ประธานที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามวาระต่างๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

เลขานุการเสนอรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้ที่
ประชุมรับรอง

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายณัฐวัฒน์ เรื่องชัยโชค ประธานกรรมการ ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ร่วมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการแจ้งรายละเอียดเบื้องต้นในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมอบให้ปลัดเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

/นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ...

นายสรราช อินทะพันธุ์ กรรมการ ตามที่ได้แจ้งให้ส่วนราชการได้คำนวณปริมาณงานและกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้ส่งข้อมูลดังกล่าวให้เลขาธิการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) พิจารณาก่อนเสนอต่อ ก.ท.จ. จันทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในครั้งนี้ขอให้กรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ได้วางแนวคิดในการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาล และมีความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร และปัญหาความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น ได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

“จันทบุรีเมืองเศรษฐกิจการเกษตร อัญมณี การค้าชายแดน และการท่องเที่ยว
มูลค่าสูง ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความคิดสร้างสรรค์ และสังคมที่ดี”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตทั้งระบบ ทั้งด้านการผลิต การแปรรูป และการตลาดให้ตรงกับความต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม งานวิจัย ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรและ ผู้ประกอบการด้านการเกษตรให้มีความเข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนของจังหวัด ด้วยการยกระดับ ศักยภาพของผู้ประกอบการทุกระดับ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐ

๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ ด้วยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากอัตลักษณ์ของจังหวัดและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ

๔. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย สร้างความเสมอภาคและความปลอดภัยให้กับประชาชน รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและพื้นที่ชนบทให้มี ความเหมาะสมสำหรับอยู่อาศัยและพักผ่อน

๕. ลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างความ ยั่งยืนด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์ อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างเหมาะสม ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ การใช้เทคโนโลยีเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างความตระหนักในการรับมือกับผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๕ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับศักยภาพการผลิต แปรรูป และเป็นศูนย์ รวบรวมและกระจายสินค้า เกษตรที่มีมูลค่าสูง และเป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาจังหวัดจันทบุรีให้เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตร การกระจายสินค้าผลไม้ และผลิตภัณฑ์แปรรูปที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานปลอดภัย มีความยั่งยืน และสามารถต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีคุณภาพ

๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์แปรรูปด้านการเกษตร ทั้งระบบ ให้มีผลผลิตที่มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัด

แนวทางการพัฒนา

อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคเกษตรเพิ่มขึ้น

๑. เสริมสร้างผลิตภาพการผลิต การเก็บเกี่ยว การจัดการหลังการเก็บเกี่ยวผลไม้ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๒. เสริมสร้างศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ ระบบฐานข้อมูล การเกษตร ทั้งข้อมูลด้านการผลิต (Supply Side) และความต้องการผลผลิต (Demand Side) และผลิตภัณฑ์เกษตรทั้งในประเทศและต่างประเทศให้เหมาะสม

๓. พัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกี่ยวเนื่องให้ได้มาตรฐาน มีมูลค่าสูงที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
๔. พัฒนาศักยภาพและสร้างความมั่นคงให้เกษตรกรและผู้ประกอบการด้านการเกษตร
๕. ประชาสัมพันธ์ และขยายช่องทางการตลาดและการส่งออกสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ เกี่ยวเนื่องที่มีความปลอดภัยและตรงกับความต้องการของผู้บริโภค
๖. พัฒนาประสิทธิภาพการเพาะเลี้ยงและแปรรูปสัตว์น้ำเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดทั้งระบบ บนพื้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตพืชสมุนไพรและการแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและความงามที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานความปลอดภัย ควบคู่กับการส่งเสริมแพทย์แผนไทยเพื่อการรักษาสุขภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒

วัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

แนวทางการพัฒนา

- ยกระดับขีดความสามารถ อุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้มี มูลค่าสูง ตามอัตลักษณ์ ของจังหวัดจันทบุรี
- พัฒนาธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้มีความ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล มีมูลค่าสูง และมีความยั่งยืน
- มูลค่าการค้าอัญมณีและเครื่องประดับเพิ่มขึ้น
๑. จัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ และมีความน่าเชื่อถือสำหรับเจียรไนอัญมณี และเครื่องประดับ รวมทั้งสำหรับผลิตสินค้าชุมชน
 ๒. พัฒนาทักษะการผลิตให้กับบุคลากรและช่างฝีมือด้านอัญมณีและเครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์ชุมชน และสามารถส่งต่อสู่คนรุ่นต่อไปอย่างไว้วางใจ
 ๓. รักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการตรวจรับรองอัญมณี
 ๔. เสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs และวิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง
 ๕. ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายอัญมณีและเครื่องประดับและผลิตภัณฑ์ ชุมชน ทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งเชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยวชุมชนและการค้า ชายแดนของจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓

วัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

แนวทางการพัฒนา

- ยกระดับพื้นที่เศรษฐกิจ ชายแดนให้ได้มาตรฐาน มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและความปลอดภัยสูง
- เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนและผ่านแดนจังหวัดจันทบุรีควบคู่กับการสร้างความปลอดภัยตาม แนวชายแดนในทุกมิติ เพื่อยกระดับสู่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่สำคัญของประเทศ
- มูลค่าการค้าชายแดนของจังหวัดเพิ่มขึ้น
๑. พัฒนาด้านการค้าตลาดการค้าชายแดน โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความเหมาะสมและได้มาตรฐาน
 ๒. พัฒนาการให้บริการบริเวณจุดผ่านแดนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และได้มาตรฐาน
 ๓. ปรับปรุงผังเมืองเฉพาะชุมชนชายแดนให้มีความพร้อมรองรับการขยายตัวของการค้าชายแดน

๔. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานเฉพาะเขตพื้นที่ชายแดนภายใต้รูปแบบ “ประชารัฐ” อย่างเป็นระบบ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการค้าชายแดนและผ่านแดน
๖. ส่งเสริมการค้าการลงทุนบริเวณจุดผ่านแดน
๗. รักษาความมั่นคงตามแนวชายแดนในทุกมิติบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔	ยกระดับศักยภาพการ ท่องเที่ยว และ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ที่เน้น คุณค่า อัตลักษณ์ และความยั่งยืน
วัตถุประสงค์	เพิ่มขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เมืองหลักที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล
ตัวชี้วัด	รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น
แนวทางการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none">๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องเนื่อง โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตามอัตลักษณ์ของพื้นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเหมาะสมสำหรับคนทุกช่วงอายุ๒. ยกระดับการบริการด้านการท่องเที่ยวและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ด้วยการพัฒนาทักษะ บุคลากร และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และการสร้างการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการพัฒนาการให้บริการ๓. พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ และ ความต้องการของ นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ และสามารถเชื่อมโยง กับการท่องเที่ยวกระแสหลักและ การท่องเที่ยวของจังหวัดอื่นในภาคตะวันออก๔. ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยว๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว และขยายช่องทางการตลาด แนวใหม่ Digital Marketing
ประเด็นการพัฒนาที่ ๕	พัฒนาสภาพแวดล้อม เมืองและพื้นที่ชนบทให้มี ความเหมาะสมสำหรับ อยู่อาศัย และพักผ่อน ควบคู่กับยกระดับ คุณภาพชีวิตของ ประชาชนทุกช่วงวัย
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none">๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ พื้นฟู ดูแลรักษา และ บริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนของจังหวัดมีฐานทรัพยากร ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพมากขึ้น๓. ประชาชนมีความพร้อมและสามารถรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์
ตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none">๑. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดเพิ่มขึ้น๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index HAI)
แนวทางการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none">๑. เร่งรัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน๒. ส่งเสริมการลดขยะต้นทางและใช้ประโยชน์จากขยะ๓. เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการน้ำทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วย การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกปลอดภัยและสามารถเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อ
๖. เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัยและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว
๘. เสริมสร้างศักยภาพในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs)

วิสัยทัศน์แผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลปลับปลานารายณ์

“พัฒนาเมืองโดยประชาชน พัฒนาคนโดยการศึกษาและอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลปลับปลานารายณ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ให้ตรงตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๙ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น พร้อมทั้งวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))
- (๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๔) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐(๒))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาฐานโครงสร้างพื้นฐาน(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย การคมนาคมสะดวกเข้าถึงประชาชนทุกชุมชน</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาฐานโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p>	<p>๑. ขาดแคลนทรัพยากร บุคคลในความชำนาญด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม</p> <p>๒. การใช้แผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ</p>
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่มีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p> <p>๒. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ บางแห่งเป็นพื้นที่ลุ่มทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมซึ่งเวลาฝนตกหนัก</p> <p>๓. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยาก เนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว</p> <p>๔. การบริการสาธารณะไม่สามารถรองรับได้ทันต่อการขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>๕. การวางผังเมืองรวมไม่สอดคล้องกับพื้นที่ปัจจุบัน</p>

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา เศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. ในพื้นที่ความรับผิดชอบมีสภาพภูมิศาสตร์และเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกเหมาะสมเนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยว สามารถดึงดูดให้มีการลงทุน และเชิงพาณิชย์</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม โบราณสถานผลิตภัณฑ์กลุ่มสตรี</p>	<p>๑. เนื่องจากพื้นที่การท่องเที่ยวเป็นเขตโบราณสถานกรมศิลปากรจึงเป็นผู้ควบคุมและดูแลเองทั้งหมด</p> <p>๒. การก่อสร้าง อาคารพาณิชย์ หรือการอุตสาหกรรมไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจาก กฎ ระเบียบ จำกัดการก่อสร้าง</p> <p>๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>๔. ผลิตภัณฑ์กลุ่มสตรีขาดการพัฒนาด้านรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัย และเป็นไปตามความนิยมของกลุ่มลูกค้า</p>

โอกาส...

โอกาส(Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. มีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มสตรี ชมรมผู้สูงอายุ ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	๑. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า ๒. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓. ขาดการส่งเสริมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว ๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนการท่องเที่ยว เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำแหล่งท่องเที่ยว และการจัดระเบียบความเรียบร้อยในแหล่งท่องเที่ยว

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่นประชาชน และชุมชน ๒. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสีย	๑. พื้นที่ความรับผิดชอบเชื่อมต่อกับเมืองใหญ่จึงทำให้เกิดผลกระทบด้านมลพิษ ทั้งฝุ่นละออง และน้ำเน่าเสีย ๒. เทศบาลขาดงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชนเริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษ และสิ่งแวดล้อม ๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย ๓. เทศบาลเริ่มก่อตั้งตลาดนัดโครงการรับซื้อขยะรีไซเคิล เพื่อให้พนักงานเทศบาลตระหนักถึงปัญหาภาวะสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	๑. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการระบบการกำจัดขยะและน้ำเน่าเสีย ๒. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและการดำเนินงาน ๓. ประชาชนรुकถ้า ถือครองที่ดินสาธารณะ ๔. เทศบาลไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสียรวม และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร ๕. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบดีพอ

๕.๔ ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๑๓))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ ๑. นโยบายในทุกระดับสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน ๒. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น ๓. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง ๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข ๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษาและสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ ๑. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ๒. ภารกิจการถ่ายโอน ด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม ๓. เทศบาลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอน อาทิเช่น กำลังคนสถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี
โอกาส(Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม ๒. การคมนาคมที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาด้านการศึกษา และสาธารณสุข	๑. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬา อเนกประสงค์ สวนสาธารณะ ๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษา และสาธารณสุข

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

/(๔) การส่งเสริมการกีฬา...

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๑๘)) การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
๑. มีพระราชบัญญัติศาสนา พระราชกฤษฎีกาและระเบียบใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ๒. มีคณะกรรมการศาสนาจังหวัด ให้คำปรึกษาเสนอแนะ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนาจังหวัด ๓. จังหวัด อำเภอ หน่วยสถานศึกษา ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ๔. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา	๑. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ยังไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การดำเนินงานและติดตามประเมินผล ๒. งบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ ๓. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟู ส่งเสริมการพัฒนา เผยแพร่ แลกเปลี่ยน และวิจัยงานด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนาและคุณธรรม จริยธรรม ๒. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน ๓. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ ๔. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๑. วัฒนธรรมท้องถิ่น ถูกกลืนกินจากวัฒนธรรมต่างชาติ ๒. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่ เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม ๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุน

การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
๑. ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด ๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น	๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทย เป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมาก และแก้ไขได้ยาก ๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ ข้าราชการ และการเมือง และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามาตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน ๒. มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง

๕.๗ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย (มาตรา ๑๘)
- (๒) การรักษาความสะอาด และการจัดระเบียบในการเก็บรวบรวม ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยของประชาชน (ตามมาตรา ๒๐)
- (๓) การควบคุมเกี่ยวกับการใช้อาคารให้ถูกสุขลักษณะ (มาตรา ๒๑) (มาตรา ๒๒) (มาตรา ๒๔)
- (๔) ควบคุมกรณีที่มีเหตุรำคาญเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในที่หรือทางสาธารณะ (มาตรา ๒๗)
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ (มาตรา ๒๙)
- (๖) กำหนดประเภทของกิจการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ตามมาตรา ๓๒(๑))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการสาธารณสุข(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
๑. สถานที่ให้บริการสาธารณสุข อยู่ในแหล่งชุมชน ประชาชนสามารถมารับบริการได้อย่างสะดวก ๒. มีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ทั้งรัฐและเอกชน อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง (โรงพยาบาลพระปกเกล้า ,โรงพยาบาลสิริเวช)	๑. ไม่มีการเฝ้าระวังวินิจฉัยดูแลสุขภาพและภัยสุขภาพอย่างเป็นระบบ ๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากร ๓. บุคลากรขาดทักษะในการประเมินผลและควบคุม กำกับ การปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่มีระบบการควบคุม กำกับที่ชัดเจน
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
๑. ระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ชุมชนเข้มแข็ง ๓. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. นโยบายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ ภาครัฐไม่สอดคล้องกัน ยากต่อการปฏิบัติ ๒. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ วัฒนธรรม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดทำให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์สามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้คำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๓ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๕๖๒) พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก ที่ต้องดำเนินการ เช่น

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ ภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ ประกอบกับมาตรา ๕๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) พิจารณาเห็นว่าภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

- (๑) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (๓) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงานเทศบาล มีปัญหาดังนี้

๑. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางการศึกษา ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การทัศนศึกษา

- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ผู้ด้อยโอกาส/ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาดผู้ดูแล
- ส่งบุตรศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงที่อื่น / ขาดความเชื่อมั่นในสถานศึกษาภายในชุมชน / ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสูง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ การขายผลผลิตผ่านพ่อค้าคนกลาง
- ในฤดูแล้ง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- รายได้ของประชากรไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

- เขตรับผิดชอบของเทศบาลมีลักษณะของชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งมีข้อแตกต่างของเศรษฐกิจและฐานรายได้ในแต่ละชุมชนค่อนข้างเด่นชัด ทำให้การดำเนินนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจในแต่ละชุมชนทำได้ยาก

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- การรักษาความสะอาดและสถานที่กำจัดขยะ
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่นไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง และการบริหาร

- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาล
- การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครอง
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ทางคมนาคมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ทางระบายน้ำภายในเขตเทศบาลยังไม่ดีพอและไม่ทั่วถึง
- แสงสว่างของไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- บางพื้นที่มีน้ำท่วมขังการระบายน้ำไม่เพียงพอ
- จุดกลับรถบางแห่ง เสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

นายสรราช อินทะพันธุ์ กรรมการ ตามที่ได้แจ้งทุกส่วนราชการไว้เบื้องต้นให้ดำเนินการศึกษา และวิเคราะห์อัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการของแต่ละกองพร้อมนำเสนอปริมาณงาน คำนวณของแต่ละตำแหน่งที่ต้องการกำหนดตำแหน่งขั้นใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตราปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑.	บริหารงานท้องถิ่น	๑.๗๗	๑	- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒.	บริหารงานทั่วไป	๓.๕๖	๓	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑. ๑. ๑.	
๓.	งานธุรการ	๕.๓๘	๕	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน - นักการ	๑. ๒. ๑. ๑.	ยุบเลิก ๑ กำหนดเพิ่ม
๔.	งานบริหารงานบุคคล	๓.๕๓	๓	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	๑. ๑. ๑.	
๕.	งานสวัสดิการสังคม	๓.๐๘	๒	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. ๑. ๑.	

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๖	งานสังคมสงเคราะห์	๓.๐๒	๒	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ ๑	ยุบเลิก
๗	งานทะเบียนราษฎร	๔.๕๘	๔	- นักจัดการงานทะเบียนฯ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑ ๑ ๑ ๑	
๘	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒๖.๓๘	๒๖	- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - พนักงานวิทยุ - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานดับเพลิง(ตามทักษะ) - พนักงานดับเพลิง	๑ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑๘	
๙	งานเทศกิจ	๒,๗๕	๓	- นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑ ๒	ยุบเลิก

๒. กองคลัง

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานคลัง	๔.๙๔	๓	- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๑.๐๑	๒	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	
๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๐๘	๒	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑	
๔	งานการเงินและบัญชี	๒.๘๑	๒	- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. - เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๑ ๑	
๕	งานผลประโยชน์และ กิจการพาณิชย์	๓.๒๐	๒	- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง. - คนงาน	๑ ๒	
๖	งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-	
๗	งานพัฒนารายได้	๑,๓๒	๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

๓. กองช่าง

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานช่าง	๔.๔๔	๓	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) - หัวหน้าแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๓.๖๓	๓	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. - นักการ(ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑	
๓	งานวิศวกรรมโยธา	๒.๔๘	๒	- วิศวกรโยธา ปก./ชก. - นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑ ๑	
๔	งานผังเมือง	๒.๕๒	๒	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา - คนงาน	๑ ๑	
๕	งานสาธารณูปโภค	๖.๔๓	๖	- พนักงานขับรถยนต์(ลูกจ้างประจำ) - คนงาน	๑ ๕	
๖	งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	๓.๓๒	๓	- นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง. - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงาน	๑ ๑ ๑	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๓.๕๐	๓	- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๒.๖๓	๒	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑	
๓	งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๕๓	๑	- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	ยุบเลิก
๔	งานบริการรักษา ความสะอาด	๓.๓๐	๑	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามทักษะ)	๑	ยุบเลิก
๕	งานป้องกันและ ควบคุม โรค	๓.๐๕	๓	- คนงาน	๓	ยุบเลิก ๑
๖	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-		
๗	งานการแพทย์ ฉุกเฉิน	-	-	-		

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานทั่วไป	๓.๘๖	๓	- ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑.๑๘	๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก. - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ ๑	กำหนดเพิ่ม
๓	งานงบประมาณ	๑.๑๑	๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก.	๑	
๔	งานธุรการ	๑.๑๓	๑	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	
๕	งานประชาสัมพันธ์	๒.๑๗	๒	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑ ๑	

๖. กองการศึกษา

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานการศึกษา	๑.๐๕	๒	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๔.๐๙	๔	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒ ๒	
๓	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๕.๓๒	๑๖	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - คนงาน	๓ ๒ ๑ ๕ ๕	กำหนดเพิ่ม
๔	งานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา	-	-	-	-	

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	งานตรวจสอบภายใน	๓.๓๙	๒	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ ชก. - คนงาน	๑ ๑	

ที่ประชุม เห็นชอบการกำหนดอัตราตำแหน่งส่วนราชการ

/นายสรายุธ อินทะพันธ์...

นายสรราช อินทะพันธุ์ กรรมการ เมื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิเคราะห์ปริมาณงาน ประเมินความต้องการกำลังคน โดยเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาด เดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรา มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้ เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินความจำเป็น ซึ่งจะเปรียบเทียบข้อมูลอัตรากำลัง เทศบาลตำบลปลับพลานารายณ์กับเทศบาลตำบลเกาะขวางแล้วจึงกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทต่าง ๆ และ อัตรากำลังเพิ่ม/ลด ได้ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาลสามัญ	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	เทศบาลตำบลปลับพลานารายณ์	๗	๔๘	๕	๖	๒๔	๓๗	๑๒๐
๒	เทศบาลตำบลเกาะขวาง	๖	๔๖	๒	๑	๒๘	๔๓	๑๒๐

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ตามทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘				
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
นักการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	+๑/-๓	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒				
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒				
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓				
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาขาภิบาล ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
รวม	๑๐	๗	๗	๗	-๓	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนตาล</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนินสูง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองหัว</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓			
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานเทศบาล	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	-๒	-	-	
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ประเภทตามภารกิจ	๒๖	๒๔	๒๔	๒๔	+๑/-๓	-	-	
ประเภททั่วไป	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	+๑/-๑	-	-	
รวม	๑๑๕	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	+๕/-๖			

สรุปการค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้คำนวณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๘๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ และคิดเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ในปีถัดไป มีรายละเอียดดังนี้

ประมาณการรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

- ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๘๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท
- ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ๓๒,๒๒๘,๐๓๗ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๙

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

- ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๘๙,๓๐๒,๕๐๐ บาท
- ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ๓๓,๑๕๖,๖๓๙ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๓

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

- ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๙๓,๗๖๗,๖๒๕ บาท
- ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ๓๔,๑๐๙,๒๕๓ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๘

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗) - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.



(นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการการประชุม



(นางสุวิมล หนูงาม)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายสรารุท อินทะพันธุ์)
ปลัดเทศบาลตำบลพลับพลาจารย์

กรรมการ



(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)
นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาจารย์

ประธานกรรมการ

๓. สำเนาร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ มีโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์

๔. สำเนาร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ฯ



ประกาศเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๙) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ข้อ ๑. เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๗ ส่วนราชการ (๖ กอง ๑ หน่วย) ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๖) กองการศึกษา
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑)-(๖) มีฐานะเป็นกอง และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

ข้อ ๒. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ ที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๒.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณของเทศบาล
- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ
- งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรีและพนักงานเทศบาล
- งานสาธารณกุศลของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล
- งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานบริหารงานบุคคลของเทศบาลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- งานขออนุมัติกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง
- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน

การศึกษาต่อการขอรับทุนการศึกษา

- งานแจ้งมติ ก.ท. และ ก.ท.จ.ให้กองต่าง ๆ ทราบ
- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ

ความชอบเป็นกรณีพิเศษ

- งานสวัสดิการพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
- งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน
- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน

/- งานดำเนินการ...

- งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- สํารวจข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ
- แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชนภายในเขตเทศบาล
- ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นภายในเขตเทศบาล
- ทำงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด คอยให้คำแนะนำ ฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน
- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์
- งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ
- จัดทำเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ภายในเขตเทศบาล
- สัมภาษณ์ ศึกษา สอบประวัติเกี่ยวกับการสงเคราะห์ เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือโดยถูกต้องและเหมาะสม

- ออกเยี่ยมเยียน ติดตาม สืบเสาะหาข้อเท็จจริง แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการสงเคราะห์ เพื่อให้สามารถที่จะช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้
- จัดทำสถิติและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ฝ่ายปกครอง

๒.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร
๒. งานจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง
๓. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

/- งานป้องกัน...

- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็นชอบ สรุปรายงาน เสนอแนะ
 รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย
 อื่น ๆ

- งานตรวจสอบ ควบคุมการดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกใน
 การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒.๓ งานเทศกิจ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ดูแลเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในเขต
 เทศบาล

- ตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้า
 นำรังเกียจ

- วางแผนปฏิบัติงานจัดทำทะเบียนผู้ค้า ชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน
 ภายในเขตเทศบาลทราบ

- ควบคุมดูแลตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็น
 ระเบียบของบ้านเมือง

- ควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติข้อบังคับและ
 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ศึกษาและวิเคราะห์ข่าวเพื่อเสนอแนะแนววางแผนหรือโครงการที่เกี่ยวข้อง
 กับความเรียบร้อยของเทศบาล

- ประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและ
 ความมั่นคงภายในเขตเทศบาล

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๒.๒.๔ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่าง และ
 พิจารณาตรวจสอบร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

- งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการ
 ตามกฎหมาย

- งานสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและ
 การร้องทุกข์หรืออุทธรณ์

- งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน - รับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานพัสดุเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สินหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๓.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณของกองคลัง
- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของกองคลัง
- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองคลัง
- งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนของกองคลัง
- งานแจ้งมติ ก.ท. และ ก.ท.จ. ให้กองต่าง ๆ ทราบ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานการซื้อและการจ้าง
- งานการซ่อมและบำรุงรักษา
- งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ
- งานการตรวจสอบและรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- งานการจำหน่ายพัสดุ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๓ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- งานควบคุมและการจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญจ่าย
- งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปีและรายงานอื่น ๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

๓.๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของเทศบาล
- งานจัดทำสัญญาเช่า การโอนสิทธิการเช่า การต่ออายุสัญญาเช่า
- งานจัดเก็บค่าเช่า

- งานประสานกับฝ่ายนิติการเกี่ยวกับกฎหมาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ในการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สิน

- งานตรวจสอบทรัพย์สินที่จะจัดหาประโยชน์ฯ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ

จัดเก็บจากทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)

- งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือแนบคำร้องของผู้เสีย
ภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ

- งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้น เพื่อ
ทำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่

- งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี
- งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้
- งานลงรายการเกี่ยวกับโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายใน

ทะเบียนเงินผลประโยชน์และทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน

- งานดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี
- งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน
- งานเก็บรักษาและการเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ
- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(ผ.ท.๕), ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๑, ๑๒, ๑๗

- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม
- งานตรวจรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้เสีย

ภาษี (ผ.ท.๔ และ ๕)

- งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ
- งานการจัดทำรายงานประจำเดือน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒.๓ งานพัฒนารายได้

- งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร
ค่าธรรมเนียม และการจัดหารายได้อื่นๆ ของเทศบาล

- งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการจัดเก็บ
รายได้

- งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล
- งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปี

ของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น

- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
 - งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
 - งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ
- จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)
- งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแนบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ
 - งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษีเบื้องต้น
- เพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่
- งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี
 - งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
 - งานลงรายการเกี่ยวกับภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายในทะเบียนเงินรายรับ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน
 - งานดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี
 - งานเก็บรักษา และการนำส่งเงินประจำวัน
 - งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ
 - งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
 - งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
 - งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือคำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ภายในกำหนดของแต่ละปี
 - งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด
 - งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มาชำระภาษีภายในกำหนด
 - งานประสานงานกับฝ่ายนิติกรเพื่อดำเนินคดีกับผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
 - งานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้
 - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทำสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานสาธารณสุขโรค การวางโครงการ และควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา งานสวนสาธารณะ งานควบคุม ดูแลบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้พันธุ์ต่าง ๆ งานประดับตกแต่งสถานที่อาคารเกี่ยวกับการใช้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- ๔.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - งานสารบรรณของกองช่าง
 - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ
 - งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของกองช่าง

/- งานรับเรื่องร้องทุกข์...

- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่าง
- งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนของกองช่าง
- งานแจ้งมติ ก.ท. และ ก.ท.จ.ให้กองต่าง ๆ ทราบ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม
- งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม
- งานออกแบบรายการ รายละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียด

ทางด้านวิศวกรรม

- งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม
- งานประมาณราคาค่าก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑.๓ งานผังเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานจัดทำผังเมืองรวม
- งานจัดทำผังเมืองเฉพาะ
- งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด
- งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณประโยชน์
- งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง
- งานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ
- งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง
- งานให้ปรึกษาด้านผังเมือง
- งานให้คำปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมให้เป็นไปตามผังเมืองรวม
- งานวิเคราะห์ วิจัยงานผังเมือง
- งานวิเคราะห์วิจัยด้านสิ่งแวดล้อม
- งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ ฝ่ายการโยธา

๔.๒.๑ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อนและสิ่งติดตั้งอื่นๆ
- งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า
- งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่
- งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง

- งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร มีหน้าที่

เกี่ยวกับ

- งานสำรวจการขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- งานประมาณการค่าใช้จ่ายในการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- งานควบคุม ดูแล ซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะ
- งานจัดเตรียมสถานที่เพื่อดำเนินกิจกรรมของส่วนราชการภายในต่าง ๆ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบกิจการค้าน้ำรังเกียจ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การควบคุมแมลง และพาหะนำโรค งานรักษาความสะอาด การเก็บรวบรวมและขนถ่ายขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๕.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

สิ่งแวดล้อม

- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานแจ้งมติ ก.ท. และ ก.ท.จ.ให้กองต่าง ๆ ทราบ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑.๒ งานบริการรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานกวาดล้างทำความสะอาด
- งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย
- งานขนถ่ายขยะมูลฝอย
- งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑.๓ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม
- งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ
- งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำรังเกียจ
- งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ
- งานสุขาภิบาลโรงงาน

- งานชิวอนามัย
- งานอนามัยแม่และเด็ก
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขภาพจิต
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

๕.๒.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
- งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค
- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- งานป้องกันการติดยาเสพติด
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานด้านสุขศึกษา
- งานอนามัยโรงเรียน
- งานอนามัยแม่และเด็ก
- งานวางแผนครอบครัว
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานโภชนาการ
- งานสุขภาพจิต
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล เกี่ยวกับการจัดทำแผน ๓ ปี การวิเคราะห์นโยบายและแผน การชี้แจงประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ อีกทั้งยังรวมถึงการปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของเทศบาล โดยมีผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๖.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพอเพียงของการบริการสาธารณสุขปึก
- งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - รายจ่าย ของเทศบาลในอนาคต

- งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนา
ระยะปานกลางและแผนพัฒนาประจำปี

- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่
เกี่ยวข้อง

- งานประสานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการ
สาธารณูปการ ในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผน และการ
ประเมินผลงานตามแผน

- งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่าง ๆ
ทราบและดำเนินการ

- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณ
รายจ่ายเพิ่มเติม

- งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ ๆ ของเทศบาล

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๑.๒ งานงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ

- งานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณ

รายจ่ายเพิ่มเติม

- งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ๆของเทศบาลเพื่อจัดทำงบประมาณ

- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๖.๒.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์
การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของกองยุทธศาสตร์และ
งบประมาณ

- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานเผยแพร่กิจกรรมทางด้านวิชาการ

- งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

- งานประเมินผล

- งานเผยแพร่กิจกรรม ข่าวสารของเทศบาล

- งานรวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ ในด้านวิชาการ

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๗. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ งานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษางานกิจการนักเรียน งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานการศึกษานอกระบบ งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๗.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๗.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

=งานสารบรรณของกองการศึกษา
- งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของกองการศึกษา
- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองการศึกษา
- งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนของกองการศึกษา
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๑.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กำกับดูแลและรับผิดชอบการจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ๓ ศูนย์

- งานพิจารณาจัดตั้ง และยุบเลิก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาล

- งานดูแลจัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน คู่มือครู แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานเผยแพร่ข่าวสาร เอกสาร กฎ ระเบียบ นโยบายของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับศูนย์

- งานส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษา ระดับกองการศึกษา และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานตรวจสอบหลักฐาน เอกสารต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและจัดทำรายงานการศึกษา

- งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานปลูกฝังประชาธิปไตย วินัย การถ่ายทอดวัฒนธรรมของชาติและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและชุมชน

- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๗.๑.๓ งานการศึกษาศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา กิจกรรมทางศาสนา
- งานการประสานงานเกี่ยวกับวัด ชุมชน ส่วนราชการต่าง ๆ
- งานด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น จังหวัด และประเทศชาติ
- งานด้านการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- งานศูนย์กีฬาเทศบาล
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบดังนี้

- งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน
- งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้
- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา
- งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ ให้ปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในสังกัดเทศบาลตำบล พลับพลาณารายณ์

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล และให้หัวหน้าส่วนราชการตามข้อ ๒ ถึง ข้อ ๘ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ นั้นๆ

ข้อ ๑๑ โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาณารายณ์

๕. สำเนาคำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์
เรื่อง จัดบุคลากรลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งจัดบุคลากรลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์

๖. สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯ

แบบสรุปการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ประกอบการขอรับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(ตามหนังสือเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ที่ จบ ๕๓๑๐๑/ ๗๖๓ ลว ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖)

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (ที่ได้รับอนุมัติจาก ผวจ./นอภ.)

๙๒,๐๐๐,๐๐๐

(เงินรายได้ + เงินอุดหนุนทั่วไป + เงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์) (๕๖,๐๐๐,๐๐๐+๓๖,๐๐๐,๐๐๐+๐)

ประเภทรายจ่าย	เงินงบประมาณที่ตั้งจ่าย (บาท)
๒. รายจ่าย ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น (คิดเฉพาะที่จ่ายจากเงินรายได้ของเทศบาล)	๓๒,๙๓๓,๒๐๐
๒.๑ เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๙,๔๓๖,๐๐๐
๒.๒ เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๑,๕๖๐,๖๐๐
๒.๓ เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๗,๕๕๖,๐๐๐
๒.๔ ประโยชน์ตอบแทนอื่น {รวม (๑) - (๒๐)} ตามประกาศ ก.ถ. เรื่องการกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนฯ ลว ๒๕ ก.ค.๒๕๕๗ แก้ไขถึงฉบับที่ ๕ ลว ๒๑ ต.ค.๒๕๖๓	๔,๔๘๑,๖๐๐
(๑) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-
(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรฯ	๒๖๑,๕๐๐
(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
(๔) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลา(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ฯลฯ)	-
(๕) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร)	-
(๖) เงินค่าเช่าบ้าน	๖๖๙,๖๐๐
(๗) เงินทำขวัญพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	-
(๘) เงินเกี่ยวกับศพพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
(๙) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
(๑๐) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (คชบ.)	-
(๑๑) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๔๓๙,๓๐๐
(๑๒) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	๑,๖๕๐,๐๐๐
(๑๓) เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทนฯ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการป้องกันอหิวาต์และรักษาความสงบฯ	-
(๑๔) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)	-
(๑๕) เงินทุนการศึกษา	-
(๑๖) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
(๑๗) เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทนพิเศษ+เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๗๑๐,๔๐๐
(๑๘) เงินตอบแทนอื่นหรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฏ หรือระเบียบกำหนด	๗๐๖,๒๐๐
(๑๘.๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้าง)	๖๘๒,๒๐๐
(๑) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น.....๐.....บาท	
(๒) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวลูกจ้างประจำ.....๐.....บาท	
(๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง.....๖๘๒,๒๐๐.....บาท	
(๑๘.๒) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-
(๑๘.๓) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	๒๔,๐๐๐
(๑๘.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	-
ฯลฯ	
(๑๙) เงินสมทบกองทุนทดแทน (ร้อยละ ๐.๒ ของค่าจ้าง+ค่าครองชีพ)	๑๗,๖๐๐
(๒๐) เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสียดายต่อสุขภาพ	-
**คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๕.๘๐

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับรองข้อมูล
(นางจूरรัตน์ พัฒนกิจ)
ร.ก.ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับรองข้อมูล
(นายสรารุท อินทะพันธ์)
ปลัดเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์

(ลงชื่อ)..... ผู้รับรองข้อมูล
(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)
นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาณารายณ์

๗. แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ปี(แบบ ๑ + แบบ ๒)

แบบสรุปข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสนอต่อ ก.พ.จ.จันทบุรี/ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี

ที่	ชื่อ อ.พ.	ปลัด/รองปลัด*		สำนักปลัด		กองคลัง		กองช่าง		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองการศึกษา		หน่วยตรวจสอบภายใน			
		อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ	อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ	อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ	อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ	อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ	อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ	อัตรากำหนด	อัตรารับราชการ		
๑	เทศบาลตำบลพลานามัย	๑.๗๗	๑	๕๒.๑๙	๔๗	๑๗.๙๕	๑๓	๒๓.๐๒	๑๙	๑๒.๑๓	๗	๑๐.๐๗	๙	๒๑.๔๖	๒๒	๓.๖๔	๒

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อ.....



(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลพลานามัย

แบบสรุปข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสนอต่อ ก.ท.จ. จันทบุรี/ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี

ที่	ชื่อ วิทยา/ ประเภท	กรอบเดิม ปี ๒๕๖๖		เพิ่ม/ลด			รวมอัตรากำลัง		รายการ	เทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติ งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ค่าใช้จ่ายรวมตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ข้อ๙)			เงินเดือนคงจ่าย เทศบัญญัติ/ ข้อ บัญญัติ ปี ๒๕๖๗	ผลค้าง เงินเดือน	หมายเหตุ
		จำนวน ทั้งหมด	ว่าง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘			๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘			
ชุด พลัส/พลวกราผล																
๑	พนักงาน เทศบาล/อป.ต.	๕๐	๑๐	๐	๐	๐	๐	๐	รวม (เงินเดือน+เงินประจำ ตำแหน่ง+เงินเพิ่มต่างๆ)		๒๕,๐๒๕,๖๕๐	๒๕,๕๓๑,๘๖๐	๒๕,๖๖๐,๒๒๐	๒๕,๕๔๘,๖๐๐	(B-A)	
	พนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษา	๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น		๔,๖๒๔,๗๗๙	๔,๕๔๙,๐๓๓	๔,๕๔๙,๐๓๓	๔,๕๔๙,๖๐๐	ตั้งเงินเดือน ในเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๗ มากกว่าใน แผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖	
	ลูกจ้างประจำ	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		๖๒,๒๖๕,๐๖๗	๖๒,๑๐๕,๒๕๓	๖๒,๑๐๕,๒๕๓	๖๒,๑๐๕,๒๕๓		
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๒๖	๓	๓	๐	๐	๐	๒๕	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๗,๕๙๕	๓๗,๕๙๕	๓๖,๓๓๕	๓๕,๙๘๐			
	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๓๗	๔	๑	๐	๐	๐	๓๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๘๕,๐๕๐,๖๖๖	๘๕,๑๐๕,๕๐๐	๘๕,๗๖๗,๒๒๕	๘๖,๐๐๐,๐๐๐			
	รวมอัตรากำลัง ทั้งหมด	๑๒๑	๑๘	๖	๐	๐	๐	๑๒๖	ฐานการคำนวณให้ประมาณการ		เพิ่มขึ้น ๕%	เพิ่มขึ้น ๕%	เพิ่มขึ้น ๕%			

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อ 

(นายณัฐวัฒน์ เรืองชัยโชค)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลทับสมฤกษ์ไชยบุรี

๘. ปริมาณงานมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการ
ในแต่ละส่วนราชการ/กอง

ปริมาณงานมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานท้องถิ่น	๑.๗๗	๑	- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒	บริหารงานทั่วไป	๓.๔๗	๓	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๓	งานธุรการ	๕.๒๕	๕	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน - นักการ	๑ ๒ ๑ ๑	ยุบเลิก ๑ กำหนดเพิ่ม
๔	งานบริหารงานบุคคล	๓.๔๓	๓	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	๑ ๑ ๑	
๕	งานสวัสดิการสังคม	๓.๗๐	๓	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑	

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๖	งานสังคมสงเคราะห์	๑.๘๕	๒	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ ๑	ยุบเลิก
๗	งานทะเบียนราษฎร	๔.๕๘	๔	- นักจัดการงานทะเบียนฯ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑ ๑ ๑ ๑	
๘	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒๗.๔๘	๒๗	- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - พนักงานวิทยุ - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานดับเพลิง(ตามทักษะ) - พนักงานดับเพลิง	๑ ๒ ๒ ๒ ๒ ๑๘	
๙	งานเทศกิจ	๒.๔๓	๓	- นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก. - เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑ ๒	ยุบเลิก

๒. กองคลัง

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานคลัง	๔.๖๒	๓	- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๒.๐๔	๒	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	
๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒๔	๒	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑	
๔	งานการเงินและบัญชี	๓.๘๑	๒	- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. - เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๑ ๑	
๕	งานผลประโยชน์และ กิจการพาณิชย์	๓.๕๘	๓	- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง. - คนงาน	๑ ๒	
๖	งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-	
๗	งานพัฒนารายได้	๑.๖๖	๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

๓. กองช่าง

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานช่าง	๔.๖๗	๓	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) - หัวหน้าแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๓.๖๗	๓	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - นักการ(ลูกจ้างประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑	
๓	งานวิศวกรรมโยธา	๒.๔๑	๒	- วิศวกรโยธา ปก./ชก. - นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑ ๑	
๔	งานผังเมือง	๒.๕๒	๒	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา - คนงาน	๑ ๑	
๕	งานสาธารณูปโภค	๖.๔๓	๖	- พนักงานขับรถยนต์(ลูกจ้างประจำ) - คนงาน	๑ ๕	
๖	งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	๓.๓๒	๓	- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงาน	๑ ๑ ๑	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๓.๓๔	๓	- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๒.๘๗	๒	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑	
๓	งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๘๓	๑	- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	ยุบเลิก
๔	งานบริการรักษา ความสะอาด	๐.๘๗	๑	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามทักษะ)	๑	ยุบเลิก
๕	งานป้องกันและ ควบคุมโรค	๓.๐๒	๓	- คนงาน	๓	ยุบเลิก ๑
๖	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-		

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานทั่วไป	๓.๘๓	๓	- ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑ ๑	
๒	งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒.๕๐	๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก. - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ ๑	กำหนดเพิ่ม
๓	งานงบประมาณ	๑.๑๑	๑	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก.	๑	
๔	งานธุรการ	๑.๐๘	๑	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	
๕	งานประชาสัมพันธ์	๒.๒๒	๒	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑ ๑	

๖. กองการศึกษา

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	บริหารงานการศึกษา	๒.๐๕	๒	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ ๑	
๒	งานธุรการ	๔.๐๘	๔	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒ ๒	
๓	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๕.๓๒	๑๖	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - คนงาน	๓ ๒ ๑ ๕ ๕	กำหนดเพิ่ม
๔	งานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา	-	-	-	-	

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	งาน	ปริมาณงาน/ปี	อัตรา ปัจจุบัน	กำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	งานตรวจสอบภายใน	๓.๖๔	๒	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. - คนงาน	๑ ๑	