



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลกระดังงา  
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

# คำนำ

เทศบาลตำบลกระดังงา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลกระดังงา ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลกระดังงา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเทศบาล และสามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลกระดังงา

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๘
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗-๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓-๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างของเทศบาล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกระดังงา	๔๑

ภาคผนวก



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ทัวไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระดังงา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระดังงา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระดังงา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระดังงา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระดังงา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลกระดังงา เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกระดังงา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกระดังงา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกระดังงา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกระดังงาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

กระบวนกรและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำล้ง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตามปริมาณงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
งานบริหารงานทั่วไป	๔	๔.๒๑	๑	๑	๒	
งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑.๖๗	-	๑	-	
งานทะเบียนราษฎรและบัตร	๑	๑.๔๗	๑	-	-	
งานแผนงานและงบประมาณ	๑	๑.๔๘	๑	-	-	
งานนิติกร	-	๑.๖๕	-	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
งานสวัสดิการสังคม	๑	๑.๖๐	๑	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๑๒.๐๘</b>	<b>๔</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ แบ่งงานเป็น ๖ งาน และมีกรอบอัตรากำล้ง

สายงานวิชาการ ๒ อัตรา สายงานทั่วไป ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา รวม ๘ อัตรา และสายงานผู้บริหาร ๒ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา แต่มีปริมาณงานจากการคำนวณ ๑๒.๐๒ อัตรา ในงานนิติกร ปัจจุบันไม่มีกรอบอัตรากำล้งของนิติกร จำนวน ๑ อัตรา แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปี ๒๕๖๗ ค่อนข้างสูง จึงขอเพิ่มกรอบอัตรากำล้งในปี ๒๕๖๙

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำล้ง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตามปริมาณงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๗.๗๓	-	-	๓	
งานรักษาความสงบ	๑		-	๑		
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๗.๗๓</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>	<b>๓</b>	

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำล้ง คือ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ และสายงานผู้บริหาร ๑ อัตรา รวม ๕ อัตรา แต่มีปริมาณงานจากการคำนวณ ๗.๗๓ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และใช้อัตรากำล้งพนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำล้งเพิ่มเติม

## กองคลัง

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลัง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตาม ปริมาณงาน	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	
ฝ่ายบริหารงานคลัง						
งานการเงินและบัญชี	๒	๓.๘๘	๑	-	๑	(ว่าง๑อัตรา)
งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	๒.๓๙	๑	-	๑	
ฝ่ายพัฒนารายได้						
งานบริหารทั่วไป	-	๑.๐๕	-	-	-	มอบหัวหน้าฝ่าย
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	๓.๔๕	-	-	๑	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๑๐.๗๗</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>๓</b>	

กองคลัง มี ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานคลังและฝ่ายพัฒนารายได้ มีปริมาณงานรวม ๑๐.๗๗ อัตรา มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒ อัตรา สายงานวิชาการ (กรอปร่าง) ๑ อัตรา สายงานทั่วไป ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา รวม ๗ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม

## กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลัง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตาม ปริมาณงาน	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง	
งานวิศวกรรม	๒	๒.๒๖	๑	-	๑	
งานสาธารณูปโภค	๒	๔.๗๑	-	๑	๑	
งานผังเมือง	๑	๑.๒๓	๑	-	-	
งานบริหารทั่วไป	๑	๑.๐๔	-	๑	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๙.๒๔</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	

กองช่าง มีปริมาณงานรวม ๙.๒๔ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒ อัตรา สายงานทั่วไป ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรอปร่าง) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวม ๘ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม



### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลัง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตามปริมาณงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
งานรักษาความสะอาด	๒	๖.๒๗	-		๒	
งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	๒.๘๔	-	-	๑	
งานป้องกันและควบคุมโรค	๑	๑.๑๒	-	-	๑	
งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑.๑๓	-	-	๑	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๑๑.๓๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๕</b>	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานรวม ๑๑.๓๖ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (กรอบว่าง) ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา (กรอบว่าง) พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวม ๗ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอปรับลดกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา (กรอบว่าง) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แต่เนื่องจากงานส่งเสริมสุขภาพ มีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

### กองการศึกษา ฝ่ายบริหารงานศึกษา

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลัง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตามปริมาณงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
งานบริหารทั่วไป	๑	๓.๒๖	๑	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษาฯ	๑	๑.๘๒	-	-	๑	
งานการศึกษานอกระบบฯ	๑	๑.๒๔	-	-	๑	
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๑	๑.๒๓	-	-	๑	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๗.๕๕</b>				

กองการศึกษา มีปริมาณงานรวม ๖.๕๕ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒ อัตรา สายงานการสอน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวม ๖ อัตรา ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

### หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างงานภายใน	กรอบอัตรากำลัง		ประเภทตำแหน่ง			หมายเหตุ
	ที่มีอยู่	ตามปริมาณงาน	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
งานตรวจสอบภายใน	๑	๑.๓๖	๑	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑.๓๖</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หน่วยตรวจสอบภายใน มีปริมาณงาน ๑ อัตรา ปัจจุบันยังเป็นตำแหน่งว่าง และไม่มีการเพิ่มลดกรอบอัตรากำลังในหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า เป็นลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล

เทศบาลตำบลกระดังงา ได้รับเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาลกระดังงา ตาม พ.ร.บ. เปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก. วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒

##### ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลกระดังงา มีพื้นที่ครอบคลุม หมู่ที่ ๖ ทั้งหมด และพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๑, ๗, ๘, ๙ ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม มีเนื้อที่ ๑.๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๒๕ ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๕ (ถนนพระราม ๒) ระยะทางประมาณ ๗๘ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดสมุทรสงครามประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

##### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๔ ตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม  
 ทิศใต้ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๗ ตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม  
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๙ ตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม  
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ แม่น้ำแม่กลอง

ประชากร ทั้งสิ้น ๒,๑๓๘ คน จำนวนครัวเรือน ๘๖๒ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑. ชุมชนกระดังงาร่วมใจ	๒๐๘	๒๔๕	๔๕๓	๓๑๓
๒. ชุมชนเกาะใหญ่ร่วมใจพัฒนา	๓๕๗	๔๐๙	๗๖๖	๒๓๒
๓. ชุมชน ๗ ๘ ๙ ร่วมไทรพัฒนา	๒๒๖	๒๘๕	๕๑๑	๑๖๒
๔. ชุมชนเกาะแก้วพัฒนา	๒๐๒	๒๐๖	๔๐๘	๑๕๕
รวมทั้งสิ้น	๙๙๓	๑,๑๔๕	๒,๑๓๘	๘๖๒

➤ ข้อมูล ณ เดือน มกราคม ๒๕๖๖

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยภารกิจแต่ละอย่างจะเป็นไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลกระดังงา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยสามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยครอบคลุมกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ได้แก่

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้.-

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท. อื่น ๆ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางบก
- (๓) การควบคุมอาคาร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้.-

- (๑) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) การให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอารมราษฎร
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
- (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้.-

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้-

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้-

- (๑) ส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การกำจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้-

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้-

- (๑) หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“กระดิ่งงา เมืองน่าอยู่ ด้วยความร่วมมือ จากทุกส่วนของสังคม ชุมชนเข้มแข็ง  
ก้าวหน้า เศรษฐกิจและการศึกษา ประชากรยั่งยืนเกิด”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลกระดิ่งงา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ซึ่งมีความสอดคล้องและสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
  - พัฒนาจัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุขที่เพียงพอมีคุณภาพและพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน
  - พัฒนาส่งเสริมการศึกษาเพื่อสุขภาพและนันทนาการต่อต้านยาเสพติด
  - พัฒนาส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - พัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
  - พัฒนาการทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี
  - พัฒนาคน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - พัฒนาด้านการสนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพเสริม
  - พัฒนาด้านการพาณิชย์
  - พัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - พัฒนาด้านการส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษา
  - พัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย
  - พัฒนาการศึกษาด้านศาสนา
  - พัฒนาการศึกษาด้านศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรม
  - พัฒนาด้านการศึกษาเด็กและเยาวชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารและพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - พัฒนาการปรับปรุงหน่วยงานให้มีระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร
  - พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
  - พัฒนาการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
  - พัฒนาเสริมสร้างการให้บริการประชาชนด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลกระดังงา มีถนนสายอัมพวา-บางนกแขวก เป็นถนนสายหลักในการสัญจรจากจังหวัดสมุทรสงครามผ่านไปยังจังหวัดราชบุรี และยังเป็นถนนที่ใช้ในการสัญจรเข้าสู่ตลาดน้ำบางน้อย ประชาชนในชุมชนจึงมีความต้องการให้ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน เพื่อใช้เป็นเส้นทางในการสัญจรและขนส่งพืชผลทางการเกษตรออกสู่ช่องทางทางการจำหน่ายผลผลิต

๑.๒ ปัญหาด้านระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในเขตเทศบาลตำบลกระดังงา ยังมีปัญหาของไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ เพื่อใช้ในการส่องสว่างในเวลากลางคืนและปัญหากระแสไฟฟ้าตก เนื่องจากมีประชากรจำนวนครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นและมีการใช้กระแสไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านการว่างงาน ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลเป็นแรงงานที่ประกอบอาชีพทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อผู้ประกอบการประสบปัญหาขาดทุน จึงทำให้ต้องเลิกจ้างแรงงาน ปัญหาที่ตามมาคือว่างงาน

๒.๒ ปัญหารายได้น้อยของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้งมีการหยุดการจ้างงานบางฤดูกาล

๒.๓ ปัญหาการขาดเงินลงทุนและแหล่งเงินทุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของกลุ่ม

### ๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาเสพติดให้โทษ ที่แพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่นและกลุ่มผู้ใช้แรงงานเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความอยากรอง ความแตกร้างในรอบครัว ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง เพื่อต้องการที่จะเพิ่มกำลังในการทำงานให้ได้ปริมาณมาก ๆ เป็นต้น ประชาชนในเขตเทศบาลจึงมีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้มงวดกวดขันในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากปัญหาเสพติดจะเป็นสาเหตุของปัญหาอื่น ๆ ตามมา

๓.๒ ปัญหาอุบัติเหตุทางการจราจร เนื่องจากถนนสายอัมพวา-บางนกแขวกที่อยู่ในเขตเทศบาล เป็นถนนที่ใช้สัญจรไปจังหวัดราชบุรีและจังหวัดสมุทรสงคราม จึงมีจำนวนยานพาหนะจำนวนมาก และปัญหามักเกิดจากการขับขี่ยานพาหนะด้วยความประมาทไม่ปฏิบัติตามเครื่องหมายและกฎจราจร อีกทั้งไม่มีป้ายจราจรเตือนที่ชัดเจนบริเวณที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ จึงจำเป็นต้องมีป้ายจราจรบอกระยะสถานที่ที่ชัดเจน

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ปัจจุบันเทศบาลตำบลกระดังงามีบุคลากรซึ่งบางส่วนยังขาดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเทศบาลตำบลกระดังงามุ่งที่จะเสริมสร้างความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีอยู่เดิม เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์และทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลและประชาชนทั่วไป



## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลกระดังงา บางส่วนอยู่ในเขตชุมชน เมืองมีตลาดสดและตลาดน้ำบางน้อยซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยว จึงทำให้มีจำนวนขยะที่มีปริมาณมากทั้งบนบก และในแม่น้ำ ลำคลอง ดังนั้น ความต้องการของประชาชนจึงมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกความตระหนักใฝ่ระวัง และป้องกันและบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ โรงพยาบาลในเขตพื้นที่เทศบาลมีเพียงแห่งเดียว จึงไม่เพียงพอสำหรับความจำเป็นในการใช้บริการของประชาชน รวมทั้งขาดงบประมาณเพื่อบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ เติง เทคโนโลยี เครื่องมือแพทย์ ฯลฯ เพื่อให้มีบริการสาธารณสุขได้อย่างครบถ้วน

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาลยังขาดงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษาหลายด้าน ทำให้เด็กนักเรียนมีจำนวนน้อยลง และปัจจุบันหลายครอบครัวมีความต้องการให้บุตรหลานรับการศึกษาจากโรงเรียนในตัวเมืองมากกว่า ประชาชนได้เสนอปัญหาจากการประชาคมชุมชน ต้องการให้เทศบาลสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดโครงการส่งเสริมการศึกษา ด้านการสอนภาษาจีนให้กับโรงเรียน เพื่อบุตรหลานจะได้มีความรู้ด้านภาษามากขึ้น แต่เทศบาลมีอาจดำเนินการได้เนื่องจากอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของเทศบาล และโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษา

ปัญหาด้านศาสนาและวัฒนธรรม อาจมาจากความเจริญทางเทคโนโลยีที่เข้ามา เช่น อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ วิทยุ สื่อต่างๆ ทำให้วัฒนธรรมตะวันตกหรือวัฒนธรรมสมัยใหม่หลั่งไหลเข้ามาส่งผลกระทบให้เกิดการเรียนรู้และรับวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้เด็กยุคใหม่ห่างไกลศาสนาหลงลืมวัฒนธรรมและมารยาทไทยซึ่งเป็นสิ่งดีงามไป ประชาชนจึงมีความต้องการให้เทศบาลดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม ด้านส่งเสริมศาสนา ศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องในทุกปี

## การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของเทศบาล

### ปัจจัยภายใน

#### จากการวิเคราะห์จุดแข็ง

ด้านการบริหาร เทศบาลตำบลกระดังงามีคณะผู้บริหาร ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้สามารถทราบปัญหาต่าง ๆ ภายในพื้นที่และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงเป้าหมาย เทศบาลมีพื้นที่ไม่มากนักทำให้การแก้ไขปัญหาต่างๆสามารถทำได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับเป็นพื้นที่เศรษฐกิจและชุมชนหลักที่อยู่ในเขตอำเภอบางคนที สามารถที่จะพัฒนาเป็นแหล่งเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี

ด้านบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในเรื่องการศึกษามากขึ้น และมีการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน และตรงกับความต้องการ

#### จากการวิเคราะห์จุดอ่อน

ด้านการปฏิบัติงาน มีอัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการรักษาราชการแทนในหลายตำแหน่ง และขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ผลของการปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

### ปัจจัยภายนอก

#### จากการวิเคราะห์โอกาส

ความขัดแย้งทางการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีน้อย เนื่องจากคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลได้รับการเลือกตั้ง และยอมรับจากประชาชนอย่างแท้จริง ทำให้ไม่มีความขัดแย้งในการบริหารงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และลดความขัดแย้งทางการเมือง และกลุ่มผลประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ทำให้เทศบาลสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และการท่องเที่ยวแบบอนุรักษ์นิยม กำลังเป็นที่สนใจในกลุ่มนักท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก และเทศบาลได้ดำเนินการฟื้นฟูวิถีชีวิตริมคลองบางน้อย เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ดึงดูดใจของนักท่องเที่ยว

มีหน่วยราชการอื่น ๆ ที่จะเข้ามาสร้างระบบสาธารณูปการและสาธารณูปโภคในพื้นที่เทศบาล เป็นการช่วยพัฒนาระบบสาธารณูปโภคได้อีกทาง

#### จากการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น การสรรหาสายงานผู้บริหารมีข้อจำกัด มีกรอบอัตราว่างมากทำให้ขาดผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในระดับกองและฝ่าย

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำและทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- (๒) การดำเนินงานตอบสนองความต้องการด้านสาธารณสุขโรคแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การส่งเสริมเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน สนับสนุนการพัฒนาอาชีพและรายได้ โดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการ สร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มและกระจายรายได้
- (๕) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๖) ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๗) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมเทศบาลตำบลกระดังงา เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
- (๙) การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การพัฒนา ป้องกัน ฟื้นฟู อนุรักษ์และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลวันเข้าพรรษา เทศกาลวันสงกรานต์และงานวันลอยกระทง เป็นต้น
- (๓) การปฏิรูประบบบริหารงานเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติงานที่กระชับ รวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาติดต่องานเทศบาล

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกระดังงาได้กำหนดโครงสร้างออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลกระดังงามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่างของเทศบาลตำบลกระดังงาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลกระดังงา ขอปรับปรุงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามขนาดเทศบาล ขนาดกลาง ให้สอดคล้องกับภารกิจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลกระดังงา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๒ งานรักษาความสงบ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๒ งานรักษาความสงบ</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๔.๑.๑ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <p>๔.๑.๑ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษานอกระบบและตาม อัธยาศัย</p> <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษานอกระบบและตาม อัธยาศัย</p> <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	

## การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการ

### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

### ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณรายได้รายจ่าย งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมการผลิต จำหน่าย น้ำประปา การติดตั้งประปา การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา ควบคุมการเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้ (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### ๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม การจัดการศึกษาปฐมวัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

### ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกระดังงาได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลกระดังงา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกระดังงาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาจัดทำข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบเดิม	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาลระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานทะเบียน (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๙	พนักงานพิมพ์ดีด (เกษียณอายุ๓๐กันยายน ๒๕๖๘)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	(ยุบเลิกปี๖๙)
๑๐	คนงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	(ยุบเลิกปี๖๙) (อัตราร)
	<b>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๑๒	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ เดิม	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
๒๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
๒๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	นายช่างโยธา (ปง.,ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๒๗	พนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ เดิม	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>								
๓๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๔	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	(ยุบเลิกปี๖๗) (๑อัตรา)
๓๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>								
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</b>								
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราคำนวณที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๓๓๕,๓๒๐	๓๕๖,๕๐๐	๓๗๕,๐๘๐	วางปีเศษ (๓๕๖,๖๖๖)
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๑๔,๖๘๐	๕๕๖,๒๖๐	๕๕๖,๒๖๐	๕๕๖,๒๖๐	(๓๙,๐๘๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๖๖,๙๒๐	(๓๙,๑๓๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๔๒๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๖๖,๖๐๐	(๓๙,๒๖๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๖,๐๘๐	๒๗๖,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๖,๒๐๐	๔๒๖,๕๘๐	(๒๖,๖๗๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๐๘๐	(๒๓,๘๖๐)
๙	ลูกจ้างประจำ											๐	๐	๐	
๑๐	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๙๐,๓๒๐	(๒๓,๖๗๐)
๑๑	คนงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๒๕๒,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๐๘๕	๑๐,๐๘๕	๑๐,๐๘๕	๒๖๒,๒๐๕	๒๖๒,๒๐๕	๒๖๒,๒๐๕	(๒๐,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๘๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๑๙๖,๕๒๐	๒๐๓,๙๒๐	๒๑๖,๓๒๐	(๑๓,๕๐๐)
๑๓	ผู้อำนวยการและบรรณาธิการ	ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๖๐๐	๕๐๘,๙๒๐	(๓๗,๔๒๐)
๑๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๓๒,๐๐๐	๓๔๖,๕๒๐	(๒๔,๕๒๐)
๑๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	๓๒๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๒๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
รวม			๑๗	๔,๘๐๕,๘๘๐	๒๔๖,๐๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	๑๕๗,๘๖๐	๑๕๗,๘๖๐	๑๕๗,๘๖๐	๕,๒๐๙,๖๔๐	๕,๒๐๙,๖๔๐	๕,๒๐๙,๖๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราการเกษียณ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๕๕๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๕๒,๘๘๐)	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๖,๘๔๐	๖,๖๒๐	ว่างไปชง (๓๕๖,๖๖๖)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๑๓,๕๐๐)	(ว่างเต็ม)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๓๘๗,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๙๙,๗๖๐	๔๑๓,๖๖๐	๔๒๖,๕๕๐	(๑๒,๘๙๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๗๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๖๖๐	๑๙๔,๕๖๐	(๘,๘๐๐)	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๖๘๐	๑๙๖,๓๒๐	(๘,๕๐๐)	
	ผู้ช่วยพิมพ์มวรายได้																		
๒๑	หัวหน้าฝ่ายพิมพ์มวรายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๖,๘๔๐	๔๕๓,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๗๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๖๐	(๗,๒๐๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	รวม		๘	๒,๕๖๕,๑๒๐	๗๔,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	๘๙,๑๐๐	๙๑,๖๒๐	๙๓,๕๕๐	๒,๗๓๓,๓๒๐	๒,๘๒๘,๘๔๐	๒,๙๒๖,๕๖๐		

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องชำระ ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราที่ถึงตน เพิ่ม/ลด			การจะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ												
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙													
๒๓	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๓๑,๓๕๐)		
๒๔	หัวหน้าหน่วยแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๖,๓๗๖)
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๓๒๙,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๑,๓๗๖)
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๒๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๓๖๐)
๒๗	ผู้บังคับประจำ	-	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๖,๕๖๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๖๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๖๐)
๓๐	พนักงานช่างเขียนแบบ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๕๖๐)
๓๑	พนักงานช่างพิมพ์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)
	รวม		๘	๒,๒๑๖,๗๖๐	๖๐,๐๐๐	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	๘	

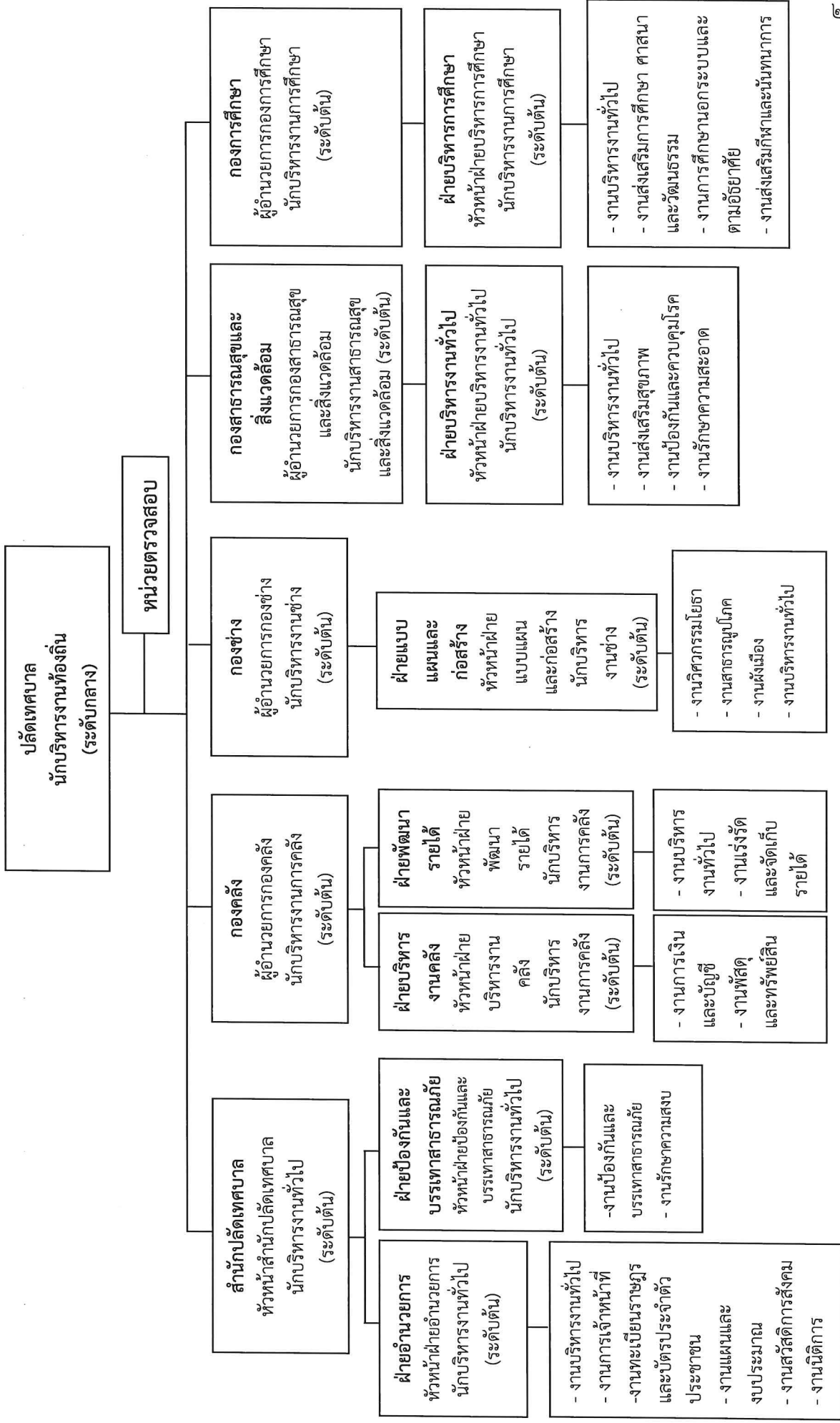
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในครึ่งเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราการจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<b>กองสวัสดิการณสุโขทัยเขตลุ่ม</b>															
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๕๖๒,๕๔๐.๐๐	๕๕๒,๕๔๐ (ว่างเต็ม)
๓๒	ผู้อำนวยการบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๕๔๐.๐๐	๕๕๒,๕๔๐ (ว่าง)
๓๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป/ง/ชง	๑	๐	๐	-	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	-	๐.๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
๓๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(บรรพชยะ)	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐ (ว่าง)	
๓๕	พนักงานประจำรถบรรทุก	-	๒	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐.๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๖	คนงาน	-	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐.๐๐	(ว่าง)
	<b>รวม</b>		๙	๑,๓๕๗,๒๐๐	๖๐,๐๐๐	๗	๗	๗	-	-	๓๒,๗๖๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๑๔๐	๑,๔๕๕,๙๖๐	๑,๘๑๕,๑๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องจ่าย				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
	<b>กองการศึกษา</b>																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (เกินบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๔๕๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๘,๒๔๐	๕๒๗,๕๖๐	๕๒๗,๕๖๐	(๓๗,๕๖๐)		
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (เกินบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๗,๕๖๐	๕๒๗,๕๖๐	๕๒๗,๕๖๐	(๖๓,๕๖๐)		
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓๙	ครู	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ช่วย)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	<b>รวม</b>		๗	๘๕๒,๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๗	๗	๗	๗	๒๖,๙๔๐	๒๖,๙๔๐	๒๖,๙๔๐	๒๖,๙๔๐	๘๕๒,๑๒๐	๘๕๒,๑๒๐	๘๕๒,๑๒๐			
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																		
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๖๓,๕๖๐)		
	<b>รวม</b>		๕	๑๒,๑๒๒,๘๐๐	๕๐๘,๐๐๐	๕	๕	๕	-	๓๕๐,๒๒๕	๓๕๐,๒๒๕	๓๕๐,๒๒๕	๓๕๐,๒๒๕	๑๒,๑๒๒,๘๐๐	๑๒,๑๒๒,๘๐๐	๑๒,๑๒๒,๘๐๐			
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																		

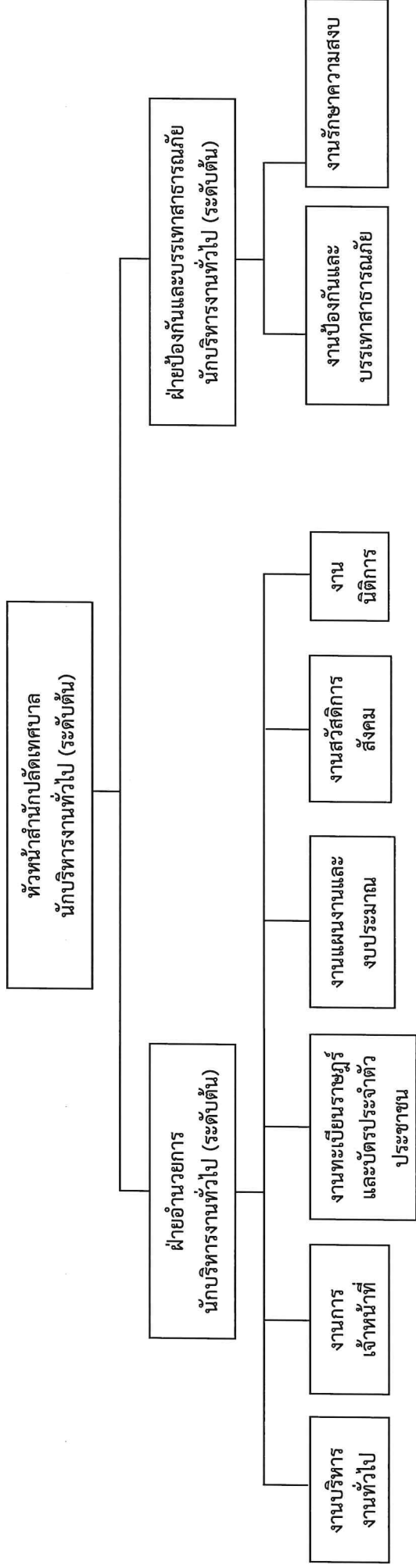
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๗ = (เพิ่มขึ้นจากปี ๖๖ ร้อยละ ๕) (๓๗,๕๖๐ x ๕%)  
 งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๘ = (เพิ่มขึ้นจากปี ๖๗ ร้อยละ ๕)  
 งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๙ = (เพิ่มขึ้นจากปี ๖๘ ร้อยละ ๕)  
 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ปี ๒๕๖๗ = ร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง  
 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ปี ๒๕๖๘ =  
 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ปี ๒๕๖๙ =

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



## โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



### พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานธุรการ (บง./ชง.) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานทะเบียน (บง./ชง.) (๑ อัตรา)
- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง ๑ อัตรา)
- นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (๑ อัตรา)

### ลูกจ้างประจำ

- คนงานประชาสัมพันธ์ (๑ อัตรา)

### พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง (๓ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)

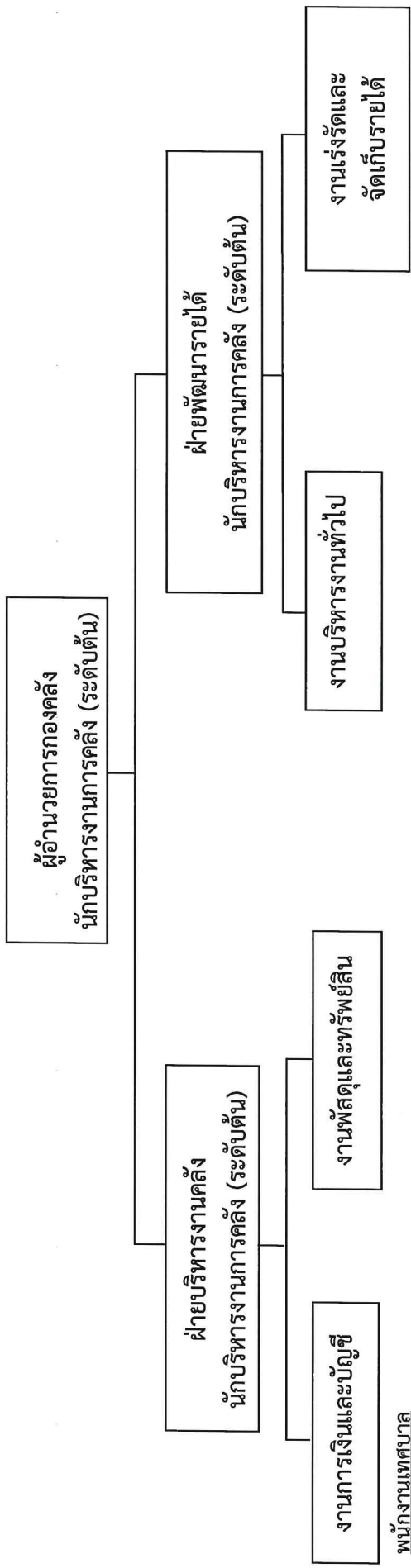
### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ
มีนครองจำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	๓	๒	๒
ตำแหน่งว่างจำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



## โครงสร้างของกองคลัง



พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)

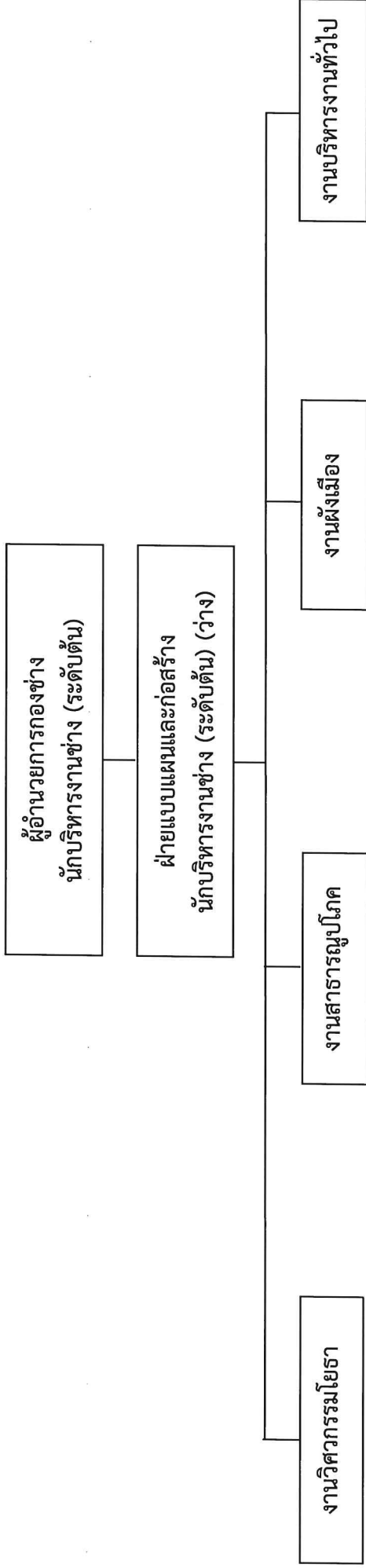
### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑ อัตรา)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
มีนครองจำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๗
ตำแหน่งว่างจำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

## โครงสร้างของกองช่าง



### พนักงานเทศบาล

- นายช่างโยธา (บง./ชง.) (๑ อัตรา)

- นายช่างโยธา (บง./ชง.) (๑ อัตรา)

-

### ลูกจ้างประจำ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑ อัตรา)

- เจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

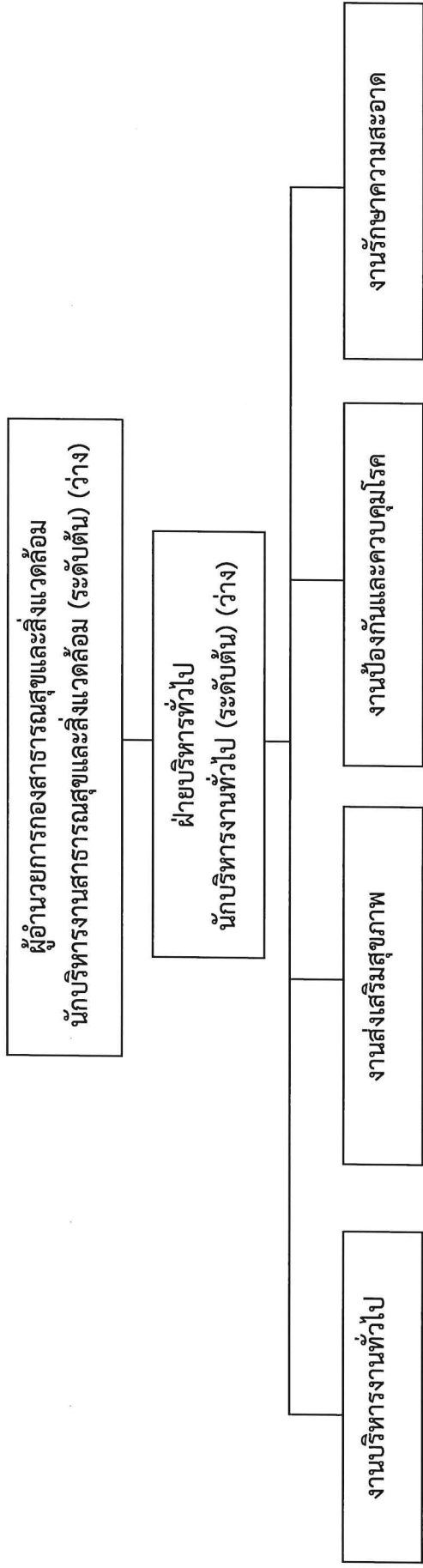
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑ อัตรา)

### พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
มีนครองจำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๖
ตำแหน่งว่างจำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)(ว่าง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างทั่วไป

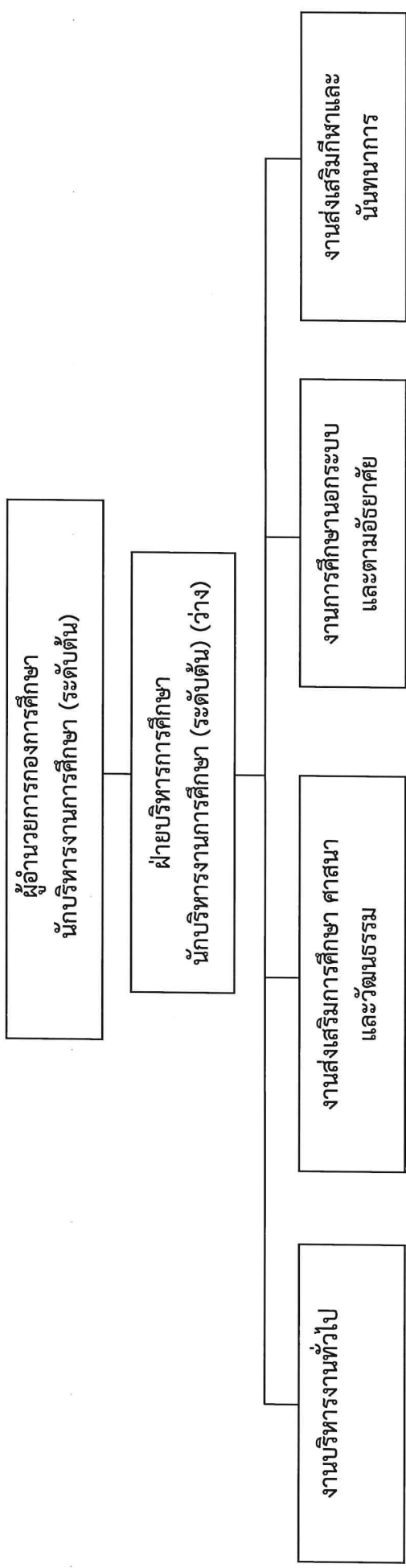
- คนงาน (๑ อัตรา)

- คนงาน (๑ อัตรา)

- คนงานประจำรถขยะ (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ		ภารกิจ
มีนครองจำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
ตำแหน่งว่างจำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-

## โครงสร้างของกองการศึกษา



- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
- ครู (อันดับ คศ. ๑)

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑ อัตรา)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑ อัตรา)

### พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	คศ.๑		ภารกิจ
										๑			-	
มีนครองจำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๕
ตำแหน่งว่างจำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง ๑ อัตรา)

ระดับ	อำนวยความสะดวก			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป			
								ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
มีนครองจำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ตำแหน่งว่างจำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำเนาใบตัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑	<b>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</b> นางจุฬารัตน์ คำทรัพย์	ป.โท	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๐๕๐ (๕๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างปี ๖๗
๒	นางชุลีพร บุญเกตุ	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๓	น.ส.เพ็ญภา วังประเสริฐ	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐,๓๒๐ (๓๙,๑๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๔	นายสุรศักดิ์ วิจิตรโชติ	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๕	น.ส.ศิริวรรณ กลิ่นหอม	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	น.ส.มนิสา คงรอด	ป.โท	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-
๗	-	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม
๘	จสอ.(หญิง)ณัฐบุรินทร์ คงรักษา	ป.โท	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	๓๘๗,๒๔๐
๙	นายวิทยา แสงสลับ	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๐-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	๒๘๕,๘๕๐
๑๐	<b>ลูกจ้างประจำ</b> น.ส.สงกล ตนประเสริฐ	อนุปริญญา	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๐๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๑	น.ส.อุบลรัตน์ จิตต์สมุทร	ม.๖	-	คนงานประชาสัมพันธ์	-	-	คนงานประชาสัมพันธ์	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๒	นายรุ่งสรรค์ พ่วงบัลลังก์ <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	ม.๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	๓๐๓,๐๐๐
๑๓	นายทวน กลั่นกลิ่นหอม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๙,๙๒๐ (๑๕,๘๑๐x๑๒)	-	๑๘๙,๙๒๐
๑๔	นายณัฐพล สุขเจริญ	ปวท.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔,๖๙๐x๑๒)	-	๑๗๖,๒๘๐
๑๕	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นายธนดล สฤตเนตร	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายฤกษ์พงษ์ โดมขุนทด	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	ว่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น น.ส.ลัดดาชนพันธ์ุ ยุทธธนะพิชิต	ป.โท	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๑๙	น.ส.สุพิน ศรีพุ่ม	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างปี ๖๗
๒๐	น.ส.วราภรณ์ ศรีวงษา	ป.โท	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๒๑	-	-	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๒	จ.ส.อ.สมกริช สุรัสือเรืองชัย	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๐-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๘๗,๒๔๐
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุกัญญา คำอุไร	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๒,๘๐๐ (๑๔,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๘๐๐
๒๔	น.ส.วราภรณ์ พงษ์สุวรรณ	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๑,๑๒๐ (๑๔,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๒๐
๒๕	น.ส.นภัทร ศรีราษฎร์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๓๖๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน
๒๖	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวศิริภาณี เอี่ยมเคลือบ	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๘,๐๘๐
๒๗	-	-	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒๘	นายณัฐวิทย์ เขมจิราภรณ์	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๖๘,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๒๔๐
๒๙	นายอานนท์ รักแคว้น	ปวช.	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๒๐
๓๐	ลูกจ้างประจำ นายธวัช หัตถกรรม	ปวส.	-	พнг.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พнг.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๗,๕๒๐
๓๑	นางสุดารัตน์ พึ่งบาง	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๓	พนักงานจ้าง นายอุดมศักดิ์ อินทรน้อย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๓๔	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒) ๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๓๕	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๓๖	-	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๘	พนักงานจ้าง นายธนภัทร อ้อเผ่าพันธ์	ปวช.	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายอนันต์ สังขนารอด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางอุบลวรรณ สัตตเนตร์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	น.ส.วิชัย สังขนารอด	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๒	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางนิสสา บุญสิงห์ไพศาล	-	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕,๘๕๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๐,๘๒๐
๔๓	-	-	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๓,๓๖๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓๕,๕๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕	นางไพเราะ สุดสงวน	คน(ปฐมวัย)	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๒๗,๕๕๒๐ (๒๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๗,๕๕๒๐
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางปาริชาติ เจริญสุข	คน(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗,๖๒๘๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗,๖๒๘๐
๔๗	นางกตัญญู อารีพันธ์	คน(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗,๕๓๖๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๓๖๐
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายบรรลักษ์ แสงเดือน	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐,๘๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๙	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ต้น	๓๕,๕๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลกระดังงา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกระดังงา ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหาร ส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพทมือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยใช้แนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกระดังงา**

เทศบาลตำบลกระดังงา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

**ภาคผนวก**



ประกาศเทศบาลตำบลกระดังงา  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการและร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลกระดังงา นั้น

เทศบาลตำบลกระดังงา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพรรณ ลิ้มสัจจาพานิชย์)  
นายกเทศมนตรีตำบลกระดังงา

