



แผนอัตราค่าล้ง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



สำนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง



เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง





ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางสาวนาริยา ยีชาแล)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำท่าเรือ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้เป็นคู่มือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ขององค์กรได้สำเร็จ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง แยกออกจากกัน แต่ ณ ปัจจุบันให้ทำร่วมกัน โดยกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไว้ด้วยกันในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๑) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะผู้จัดทำ
เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ของเทศบาล ที่จำเป็นต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ฯลฯ

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรับรองเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

๓.๑.๑ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

๓.๑.๓ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

๓.๓.๔ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

๓.๓.๕ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ ขอบเขตความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของเทศบาลมีการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน และมีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องการดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้ง เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการกำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง ดังนี้

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรือหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเปลี่ยนอัตรา กำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ กำลังคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นมาทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุแล้ว เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเทศบาลใกล้เคียง มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันคาดว่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน

๓.๒.๘ ต้องการให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

๓.๓.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานราชการ ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๓.๒.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๓.๔ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง

๓.๓.๕ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๓.๖ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๕ บ้านเขานางหงส์ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พิกัด ๙ ๕๙'๒๘.๔"N ๙๘ ๓๖'๔๓.๒"E XJR๖+FRJ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เดิมที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำท่าเรือ ซึ่งปัจจุบันได้รับการเปลี่ยนชื่อเป็นเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ และจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๑ และมีดวงตราประจำตำบลเป็นรูปช้างยืนเหนือเกาะ มีเรือสุพรรณหงส์อยู่ด้านหน้า

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๘ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔,๒๕๐ ไร่หรือ ๒๒.๘๐ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลทรายแดง	อำเภอเมืองระนอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบางรีน	อำเภอเมืองระนอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบางนอน	อำเภอเมืองระนอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	แม่น้ำกระบุรี	แนวเขตชายแดนไทย-พม่า

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของตำบลปากน้ำ สภาพพื้นที่เป็นภูเขาทางด้านทิศตะวันออก มีที่ราบชายฝั่งแม่น้ำกระบุรีเพียงเล็กน้อย และมีสองหมู่บ้านที่ตั้งอยู่บนเกาะในทะเล ได้แก่ เกาะสินไห และเกาะเหลา

ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่ที่มีฝนตกชุกหนาแน่นตลอดทั้งปี ส่วนฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัดเพราะอยู่ไกลจากอิทธิพลของอากาศหนาวพอสมควร ฤดูหนาวอากาศจะเย็นในบางครั้ง เขตพื้นที่ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทยในช่วงระหว่าง กลางเดือนพฤษภาคม – เดือนตุลาคม ทำให้มีเมฆมาก ฝนตกหนัก มีอากาศร้อนสุดในเดือนเมษายน

เขตการปกครอง เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านปากน้ำ
- หมู่ที่ ๓ บ้านหินช้าง
- หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะสินไห
- หมู่ที่ ๕ บ้านเขานางหงส์
- หมู่ที่ ๖ บ้านเกาะเหลา
- (โดยหมู่ที่ ๒ บ้านเกาะคนตี อยู่ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำ ในปัจจุบัน)

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๘,๐๖๖ คน แยกเป็นชาย ๔,๑๘๖ คน หญิง ๓,๘๘๐ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ
“เป็นเทศบาลที่พร้อมด้วยสาธารณูปโภค สาธารณูปการ พร้อมก้าวสู่การเป็นเมือง การค้า และการท่องเที่ยวชายแดน”
๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดระนอง
“เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพชั้นนำ การเกษตรสร้างสรรค์ เมืองน่าอยู่ ที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และ
ประตูการค้าชายแดนฝั่งอันดามัน”

พันธกิจของจังหวัดระนอง

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสู่เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ
อาเซียน
๒. เสริมสร้างอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจด้วยรายได้ชุมชน
๓. สร้างความมั่นคงทางสังคม ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่
ประชาชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนา อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สู่ความสมดุลของระบบนิเวศน์ที่เกิด
มูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์แก่ระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน
๕. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพให้จังหวัดระนองเป็นประตูการค้าชายแดนฝั่งอันดามัน

พันธกิจเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกชุมชนให้ดียิ่งขึ้น
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงครบทุกชุมชน
๓. จัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๔. การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยว
๖. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานและ
สามารถเชื่อมโยงกันทั่วถึงทุกตำบล
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. การจัดวางผังเมือง และการใช้ประโยชน์ที่ดินของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและยั่งยืนภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๓. การพัฒนาศักยภาพด้านการค้า การลงทุน การขนส่งชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน
๒. การพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ โดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง และศักยภาพของผู้นำชุมชน
๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกำหนดมาตรการในการลดเหตุร้าย
๓. การเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่น
๒. การบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่แก่คนในท้องถิ่นหรือต่อยอดความคิด
๒. ส่งเสริมสนับสนุน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์/บำรุง ศาสนาสถาน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำท่าเรือได้แถลงนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายการบริหารราชการเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

๑.๑ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ให้มีขวัญและกำลังใจ มีพลังและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุขเพื่อร่วมกัน พัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ และเพื่อจังหวัดระนองโดยรวมต่อไป

๑.๒ สร้างเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรชั้นนำ สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน ได้เป็นอย่างดีมีการทำงานที่โปร่งใสมีระบบขั้นตอน และตรวจสอบได้ทั้งนี้เป็นไปตามหลักบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

๑.๓ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและองค์กรให้อ่อนแอ่นวย สอดรับกับอำนาจหน้าที่และ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และความ ตื่นตัวของประชาชน และความคาดหวังการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ ประชาชน

๑.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการรองรับกับ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น มีการสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการบริการประชาชน ยึดมั่นในผลประโยชน์ของทาง ราชการ และประชาชนเป็นที่ตั้ง

๑.๕ พัฒนาการให้บริการประชาชนมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าการมาติดต่อราชการ ณ สำนักงานเทศบาล "คือการได้มาบ้าน" มีความ สะดวกสบายและประทับใจ โดยมุ่งเน้นให้บริการประชาชนให้เกิดความประทับใจ ด้วยการใส่ใจดูแลคำพูด และกริยามารยาทที่ดีงาม ด้วยความเสมอภาค มีจิตสำนึกอยู่เสมอว่า "ประชาชนคือบุคคลสำคัญ"

๑.๖ ก่อสร้างและปรับปรุง สำนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ สวยงามและพร้อมที่จะใช้งานเพื่อรองรับกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเป็นที่เชิดหน้าชูตาของเทศบาล

๒. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

๒.๑ เน้นการบริหารราชการเป็นทีม มีการวิเคราะห์ ศึกษาข้อมูล ปรัชญาหรือและยอมรับฟัง ความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ตัดสินใจโดยอาศัยเสียงข้างมาก แต่เคารพความคิดเห็นของเสียงข้างน้อย

๒.๒ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาและ บริหารเทศบาลตรวจสอบได้และเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๒.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึงสามารถติดตามและ

๒.๔ วางระบบตรวจสอบกิจกรรมการทำงานของเทศบาลให้มีมาตรฐานและโปร่งใส

๒.๕ นำข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน และข้อมูลจากการจัดทำประชาคม และการประชุม หมู่บ้านมาใช้เป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและ พัฒนาเทศบาลในทุกด้าน

๒.๖ จัดให้มีรายการนายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำท่าเรือ พบประชาชน โดยจัดให้มีกิจกรรม สำคัญ เช่น เทศบาลเคลื่อนที่ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการและผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อชี้แจงข้อกฎหมาย ข้อราชการนโยบาย และร่วมปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน

๒.๗ พัฒนางานประชาสัมพันธ์ และปรับปรุงเว็บไซต์เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือให้ทันสมัย สวยงาม มีข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน และเป็นสื่อกลางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูล และความเคลื่อนไหวของ เทศบาลได้อย่างรวดเร็ว

๓. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสังคม

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมของกลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในการทำกิจกรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านศาสนา เพื่ออบรมสั่งสอนให้คนมีคุณธรรมจริยธรรมมีจิตใจที่งดงามและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ รวมถึงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม

๓.๓ สนับสนุนให้นักเรียนในเขตพื้นที่เทศบาล ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการส่งเสริมทักษะพิเศษ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ และทักษะการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ

๓.๔ ส่งเสริมพัฒนาเด็กก่อนก่อนเกณฑ์โดยเฉพาะในวัยแรกเกิดถึงหกขวบให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามวัย มีพัฒนาการที่ดี เพื่อเตรียมเข้าสู่โรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติต่อไป

๓.๖ พัฒนาการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ " ในพื้นที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเยาวชน และส่งเสริมให้เยาวชนได้รู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีความรักสามัคคีและไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและยาเสพติด รวมถึงการจัดหาสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์การออกกำลังกายเพียงพอเพื่อบริการประชาชน

๓.๗ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการบริการทางด้านสาธารณสุขอย่างเข้าถึงประชาชนและด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะ การพัฒนาและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ (สปสข. ให้มีศักยภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ประชาชนได้รับการบริการด้านสุขภาพ ที่ดีและทั่วถึง

๓.๘ สนับสนุนการทำงานของ อสม. และสร้างเครือข่ายอนามัยในท้องถิ่นเพื่อให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค การดูแลด้านสุขภาพอนามัยอย่างครบวงจร

๓.๙ จัดตั้งศูนย์วิทยุสื่อสาร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ให้มีศักยภาพเพื่อเป็นศูนย์ประสานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑๐ การจัดตั้งหน่วยกู้ชีพ (EM๕) เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เพื่อให้มีศูนย์กู้ชีพที่มีศักยภาพ มีความพร้อมและขีดความสามารถสูงสุดในการดูแลประชาชนและรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉินและผู้ป่วยที่ยากไร้

๓.๑๑ จัดตั้งหน่วยกู้ภัย ตามโครงภาพหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย (OTOS) เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือเพื่อให้มีศูนย์กู้ภัย (OTOS) ที่มีศักยภาพมีความพร้อมและขีดความสามารถในการรองรับภารกิจด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการกู้ภัยต่าง ๆ ทั้งทางบกและทางทะเล

๓.๑๒ ร่วมกับสำนักงานอัยการจังหวัดระนอง จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชน (คลินิกกฎหมาย) เพื่อเป็นที่ปรึกษาด้านกฎหมายและเป็นสื่อกลางประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน

๓.๑๓ ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ วันสำคัญทางศาสนา ทั้งศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม และศาสนาอื่น ๆ รักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๔. นโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ มีมาตรการให้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือใช้พลังงานน้ำมันและไฟฟ้าอย่างคุ้มค่า และประหยัด อนุรักษ์ให้ประชาชนร่วมกันประหยัดพลังงานในทุกรูปแบบ

๔.๒ ป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเน้นการสร้างพื้นที่สีเขียว อนุรักษ์การปลูกต้นไม้ และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

๔.๓ ปรับปรุงระบบจัดเก็บขยะให้ได้มาตรฐาน และต้องไม่มีขยะตกค้าง จัดให้มีปริมาณถังขยะที่เพียงพอ และมีการจัดเก็บขยะตรงเวลาและทั่วถึง

๔.๔ ส่งเสริมให้ทุกครัวเรือนและสถานประกอบการลดการสร้างขยะ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเก็บขยะ และอนุรักษ์ให้มีการคัดแยกขยะ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการจัดทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกคนมีชีวิตความเป็นอยู่ภายใต้แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ในเรื่อง "เศรษฐกิจพอเพียง" เพื่อให้ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสม

๕.๒ ส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์ เน้นการพึ่งพาตนเอง ลดต้นทุนการผลิต ลดการใช้สารเคมีในการผลิต

๕.๓ ส่งเสริมผู้ประกอบการอาชีพด้านการประมง การเพาะเลี้ยงชายฝั่งให้มีคุณภาพ และได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงตามหลักวิชาการ และถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ สนับสนุนกิจกรรมด้านอาชีพของกลุ่มสตรี แม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้ได้รับการส่งเสริมด้านการลงทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การศึกษาดูงาน และการตลาดเพื่อให้กลุ่มอาชีพได้พัฒนาและมีอาชีพที่มั่นคงเลี้ยงตนเองได้

๕.๕ ส่งเสริมการประกอบการภาคธุรกิจการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ให้ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานราชการ การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย การประสานงานตลอดถึงการร่วมพัฒนาภาคธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

๕.๖ ส่งเสริมการค้าการลงทุน การท่องเที่ยวในท้องถิ่น เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวในจังหวัด ระนองและกลุ่มจังหวัดทะเลอันดามัน รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน

๕.๗ จัดทำแผนที่ภาษีเทศบาลให้สำเร็จและวางระบบการจัดเก็บภาษีให้ถูกต้อง ชัดเจน เป็นธรรมและทั่วถึง เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๖. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน การผังเมือง และการคมนาคม

๖.๑ จัดทำระบบป้ายแสดงเส้นทาง การคมนาคม การท่องเที่ยว และป้ายจราจร ป้ายหน่วยงานราชการ และสถานที่สำคัญ ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง สวยงาม และตั้งถึงเพื่อให้สะดวกต่อการเดินทางคมนาคม และติดต่อประสานงาน

๖.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่าเทียบเรือให้ใช้งานได้ดี เป็นไปตามหลักวิศวกรรมและผังเมือง

๖.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ทางระบายน้ำ และร่องน้ำให้สามารถระบายน้ำได้ดีเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขัง

๖.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และทั่วถึง

๖.๕ ก่อสร้างและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทั้งเขตเทศบาล

๖.๖ ก่อสร้าง และขยายเขตไฟฟ้า บ้านเกาะเหลา และเกาะสินไหให้ทั่วถึง

๖.๗ ก่อสร้างสนามกีฬาในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือให้ทั่วถึง

๖.๘ ขุดลอกคลองสาธารณะที่ตื้นเขิน เพื่อให้สามารถใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรตั้งคลองวงจรปิดในพื้นที่สำคัญให้ทั่วถึง

๖.๙ จัดทำผังเมืองรวมในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือให้ประสบความสำเร็จเพื่อควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน และการจัดภูมิทัศน์ของเมืองให้เป็นระเบียบสวยงามนโยบายทั้งหมดที่ได้นำเสนอมานี้ได้กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย แต่การที่จะทำให้นโยบายของกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากท่านสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล เจ้าหน้าที่ของเทศบาลทุกท่าน รวมถึงประชาชนได้ช่วยกันสนับสนุน เปลี่ยนแนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และร่วมกันขับเคลื่อน ผลักดัน ให้บังเกิดเป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความเจริญรุ่งเรืองของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือต่อไป

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนและทางเท้าอยู่ในสภาพชำรุดและเป็นหลุมเป็นบ่อ ร้านค้าวางของล้นออกมาบนพื้นทางเท้าและถนนทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวกเท่าที่ควร

๑.๒ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุป่าชายเลน ปัจจุบันไม่เหลือสภาพป่ากลายเป็นชุมชนเมืองทำให้เกิดปัญหาเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน ปัญหาการบริหารงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก โดยเฉพาะเรื่องการควบคุมการก่อสร้าง ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารภายในเขตเทศบาลตำบล ปัญหาการจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการต้องใช้ระยะเวลาในการขอใช้พื้นที่ให้ดำเนินการนานพอสมควร บางครั้งทำให้ไม่ทันกับความต้องการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อน

๑.๓ ในพื้นที่บางแห่งไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุด ประชาชนไม่สะดวกในการสัญจรไปมาในยามค่ำคืน และเป็นช่องทางให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้ง่าย

๑.๔ ปัญหาน้ำท่วม โดยเฉพาะหมู่ที่ ๑ บ้านปากคลอง เนื่องจากคูระบายน้ำมีไม่เพียงพอและคับแคบ บางแห่งยังมีการระบายน้ำไม่ต่อเนื่อง หรือไหลไม่ทัน

๑.๕ การสัญจรของยานพาหนะบางช่วงโดยเฉพาะเขต หมู่ที่ ๑ บ้านปากคลอง มีรถบรรทุกและรถประจำทางวิ่งตลอดทำให้การจราจรติดขัดในช่วงเช้าของทุกวัน ส่วนหนึ่งมาจากการจัดระบบจราจรไม่เหมาะสม รวมทั้งผู้ขับขี่ไม่เคารพกฎจราจร

๑.๖ ในช่วงฤดูแล้งจะเกิดปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรเป็นประจำทุกปี ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากประชาชนเข้าไปบุกรุกแผ้วถางป่าทำให้พื้นที่ต้นน้ำถูกทำลายและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำที่สามารถใช้ได้ตลอดปี

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ รายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากผลผลิตด้านการเกษตร การปศุสัตว์ และการประมงมีน้อย และราคาตกต่ำ การประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม และการลงทุนในธุรกิจต่างๆ ขาดความต่อเนื่อง

๒.๒ ปัญหาสภาพพื้นที่ที่ยากต่อการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว อีกทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณและไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เนื่องจากสภาพพื้นที่ติดชายฝั่งอาชีพหลักของประชาชนส่วนใหญ่ คือ ประมงเพียงอย่างเดียวสภาพพื้นที่ไม่สามารถทำการเกษตร เพาะปลูก หรือเลี้ยงสัตว์ได้อย่างเต็มที่

๓. ด้านสังคม

๓.๑ พื้นที่โดยส่วนใหญ่ติดกับประเทศพม่า ทำให้มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเข้ามาเป็นลูกจ้างประกอบอาชีพการประมงและใช้แรงงานอื่นๆ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามามักพบปัญหาอยู่เสมอ เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพ การข้ามเข้ามาทำงานโดยไม่มีหนังสือที่ถูกต้องตามกฎหมาย ฯลฯ

๓.๒ ขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในหมู่บ้าน

๓.๓ การติดยาเสพติดของเด็ก และเยาวชน และประชาชนทั่วไป

๓.๔ ผู้ด้อยโอกาส คนชรา และคนพิการ ยังไม่ได้รับการดูแลของรัฐเท่าที่ควร

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๑ พื้นที่โดยส่วนใหญ่ของตำบลปากน้ำท่าเรือจะอยู่ในความดูแลของหลายหน่วยงาน เช่น ธารักษ์ องค์การสะพานปลา ป่าไม้ ไม่มีที่สาธารณประโยชน์ เป็นของหน่วยงานเอง ดังนั้น การที่จะทำโครงการเป็นไปด้วยความล่าช้า เนื่องจากต้องรอให้หน่วยงานเจ้าของพื้นที่อนุญาตก่อนถึงจะดำเนินการได้

๔.๒ ปัญหาการบริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการและเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอและไม่สามารถจะจัดซื้อในจำนวนมากๆ ได้ เนื่องจากปัญหาสถานที่จัดเก็บไม่มี ในบางครั้งจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวกรวดเร็ว ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความสนใจ ในเรื่องของการเมืองและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การได้รับข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงและยังครอบคลุม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ประชาชนขาดการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การทิ้งขยะมูลฝอยลงในคูน้ำ และคลอง

๕.๓ สภาพแวดล้อมบางแห่งเป็นพิษ เช่น น้ำเสียและกลิ่นเหม็นจากโรงงานอุตสาหกรรม และมีฝุ่นละออง

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคระบาด เช่น โรคหิวเวาตกโรค โรคไข้เลือดออก รวมถึงโรค Covid-๑๙ ที่กำลังระบาดในปัจจุบัน

๖.๒ การให้บริการสุขอนามัยของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง

๖.๓ การบริการด้านเครื่องมือทางการแพทย์ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษายังไม่ทั่วถึง

๗.๒ การส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากประชาชนในหมู่บ้านนับถือศาสนาที่แตกต่างกัน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการก่อสร้างและซ่อมแซมเส้นทางการคมนาคม ทุกหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ดีและสะดวกต่อการใช้เส้นทาง
- ต้องการให้ก่อสร้างคูระบายน้ำ ทางเดินเท้า และสะพานในพื้นที่ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
- ต้องการปรับปรุงไฟฟ้าภายในเขตเทศบาลให้มีเพียงพอเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนอย่างทันที่เมื่อเกิดเหตุพายุพัดแรงบ้านเรือนพัง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการให้มีการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ต้องการให้มีการสร้างอาชีพเสริม
- ต้องการให้ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาล โดยเฉพาะป่าชายเลนในเขตพื้นที่

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ต้องการให้เข้มงวดเรื่องแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะชาวพม่า
- ต้องการให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- ต้องการให้เทศบาลดูแลเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และควบคุมการสร้างปัญหาของชาวต่างด้าว

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ต้องการให้การบริการประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
- ต้องการให้ประชาชนออกมาใช้สิทธิ์ใช้เสียงในการเลือกตั้ง
- ต้องการให้เทศบาลประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนได้รับรู้

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ต้องการให้มีสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยเป็นของตนเอง โดยการมีถังขยะประจำบ้านของตัวเอง
- ต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการทิ้งของเสีย และสิ่งปฏิกูลลงสู่แม่น้ำและให้เทศบาลสร้างระบบการกำจัดน้ำเสียภายในเขตเทศบาล
- ต้องการให้มีการเข้มงวดโรงงานต่างๆ ในเรื่องของกลิ่น เสียง ที่สร้างความรำคาญแก่ประชาชนในเขตเทศบาล

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ต้องการให้มีการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่และฝึกอบรมความรู้ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ควบคุมโรคติดต่อที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว และโรคติดต่อต่างๆ
- ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพอนามัยและสงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ เด็กสตรี และคนพิการ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ต้องการให้เทศบาลมีส่วนร่วมในเรื่องการศึกษา โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา
- ต้องการให้มีกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับเด็ก และเยาวชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และสอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘)
- ๕.๑.๒ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- ๕.๑.๓ การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)
- ๕.๑.๔ การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- ๕.๑.๕ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
- ๕.๑.๖ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)
- ๕.๑.๗ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- ๕.๑.๘ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๒.๑ การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- ๕.๒.๒ การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)
- ๕.๒.๓ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- ๕.๒.๔ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
- ๕.๒.๕ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐ (๖)
- ๕.๒.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- ๕.๒.๗ ให้มีโรงฆ่าสัตว์และการควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑ (๒) มาตรา ๑๖ (๒๒)
- ๕.๒.๘ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อย โอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- ๕.๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)

๕.๓.๒ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๒๓)

๕.๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)

๕.๓.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)

๕.๓.๕ การจัดให้มีสุสานและควบคุมสถานสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๕๑ (๔)
มาตรา ๑๖ (๒๐)

๕.๓.๖ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ มาตรา ๕๐ (๓) มาตรา ๑๖ (๑๗)

๕.๓.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙) มาตรา ๕๐ (๕)

๕.๓.๘ การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔.๑ บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)

๕.๔.๒ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

๕.๔.๓ การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๔.๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

๕.๔.๕ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ มาตรา ๕๑ (๓) มาตรา ๑๖ (๓)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

๕.๕.๒ การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)

๕.๕.๓ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

๕.๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) มาตรา ๑๖ (๑๑)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๗.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

มาตรา ๑๖ (๑๕)

๕.๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

๕.๗.๓ หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล มาตรา ๕๐ (๙)

มาตรา ๑๖ (๓๑)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือจะสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการลงทุน
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีอายุเฉลี่ย ๒๗ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

จุดแข็ง S (ต่อ) ๑. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๒. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากาลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากาลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานรักษาความสงบ - งานฟื้นฟูผู้ประสบภัย	๑.สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารการศึกษา - งานรักษาความสงบ - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	
๒. กองคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานเครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานเครื่องจักรกล - งานควบคุมอาคารและผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสธ.)
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (รอกกรมจัดสรร)
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

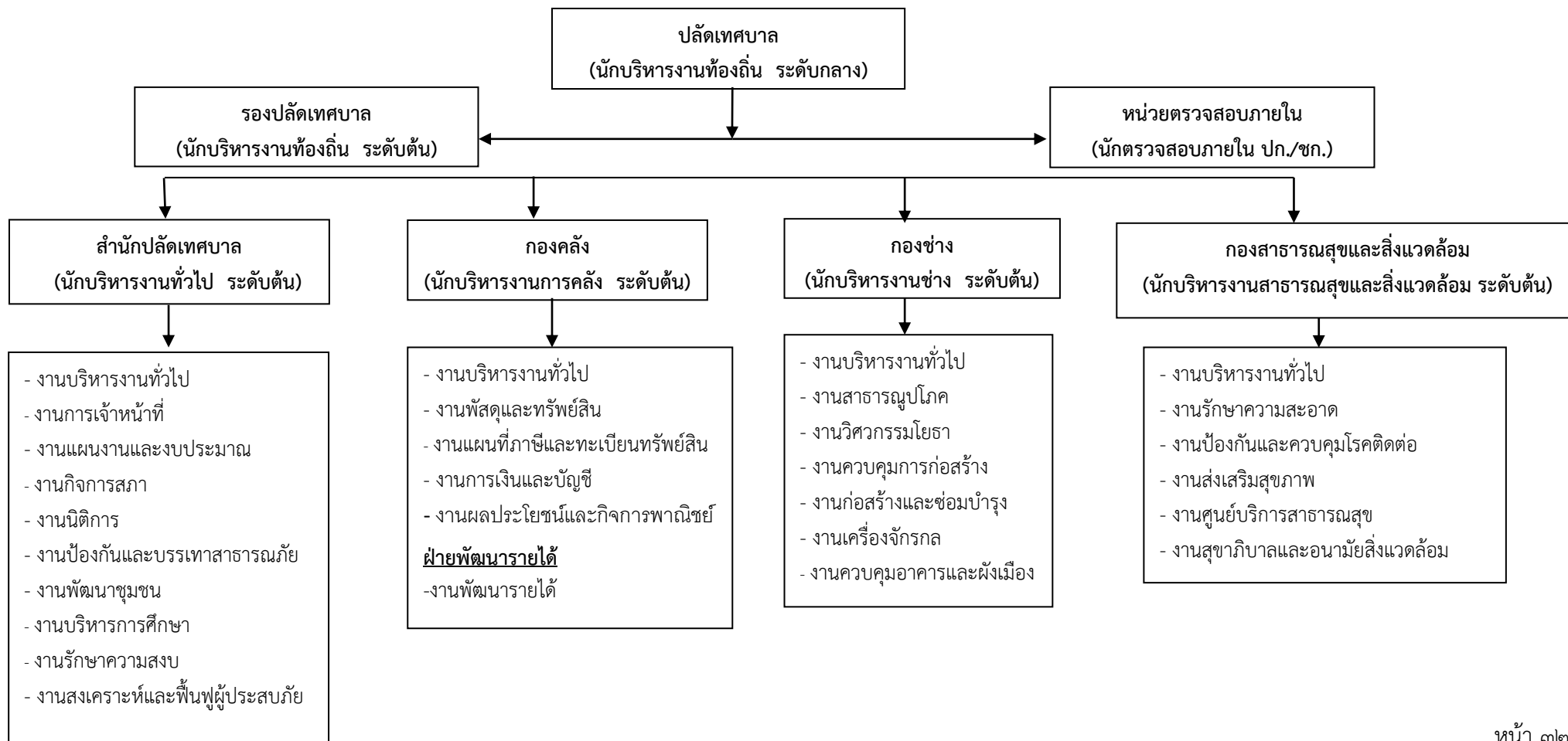
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จำเป็นต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุนเทศบาล)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ (กสธ.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

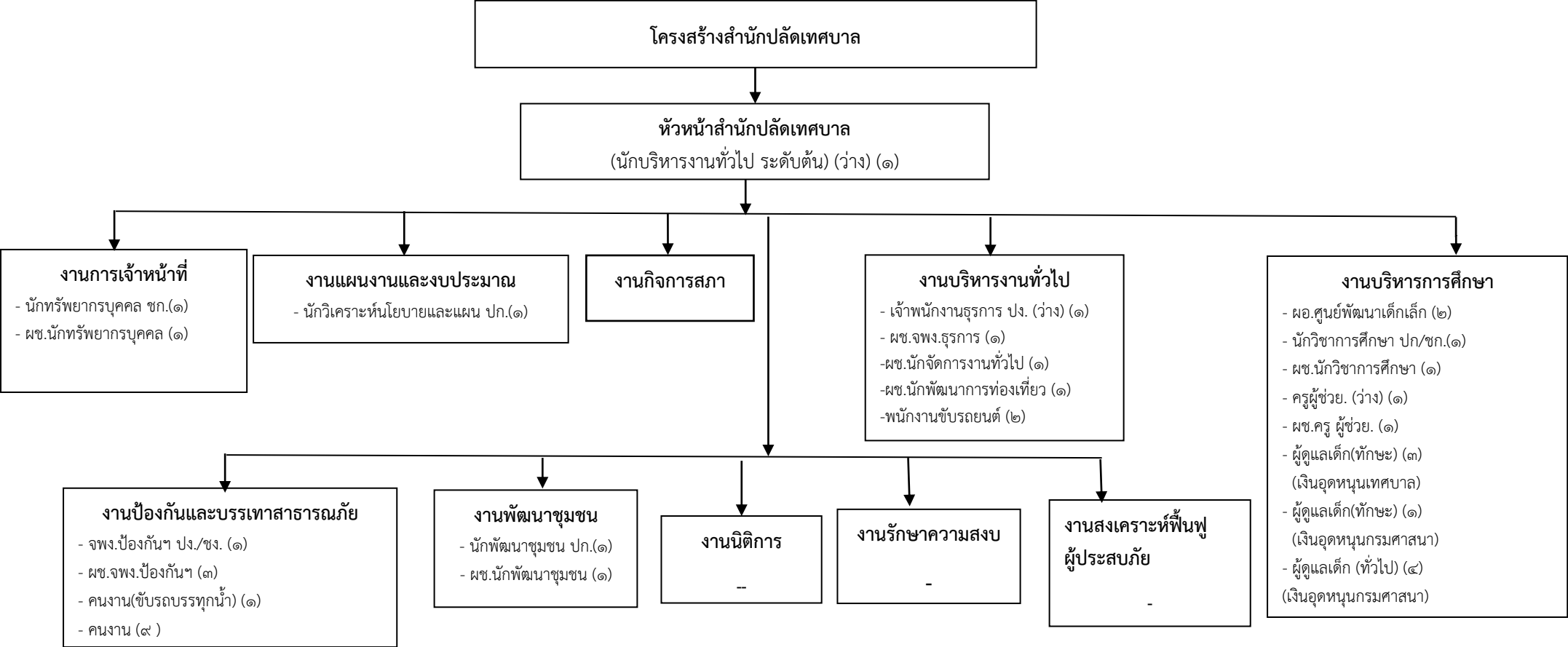
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสณ.)
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสณ.)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสณ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	๘๔	๘๕ (๘๔/+๑)	๘๕	๘๕	+๑			

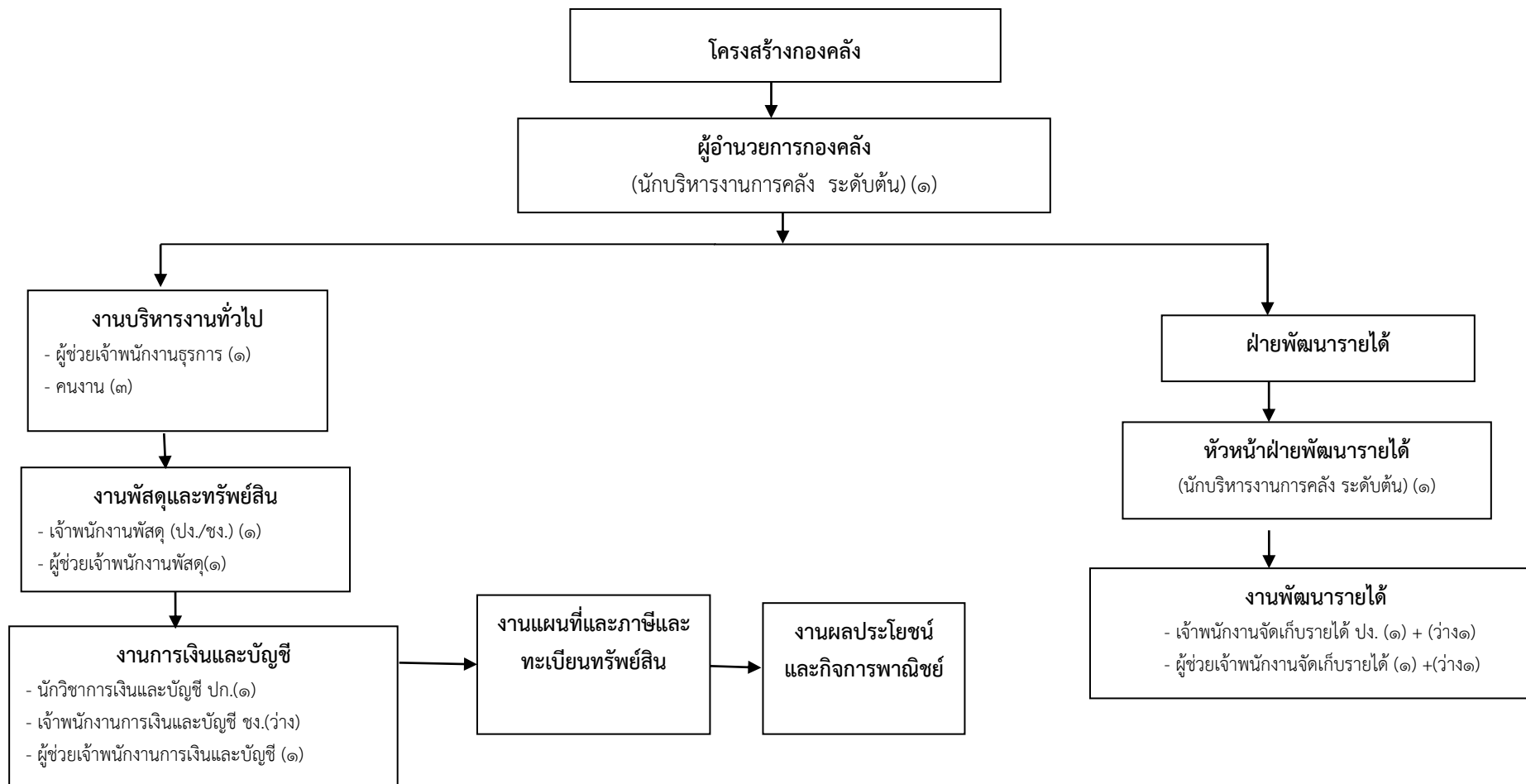
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

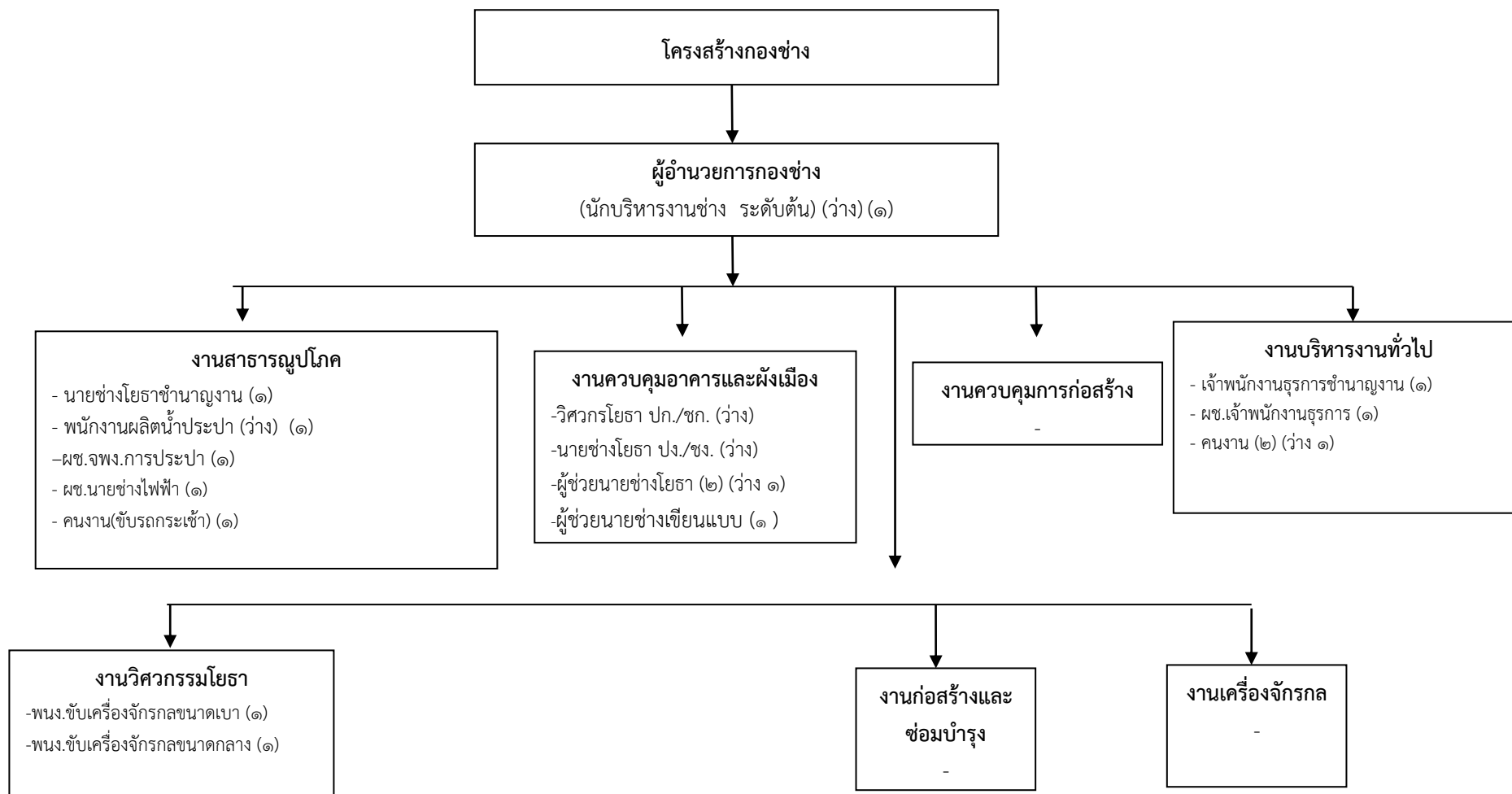




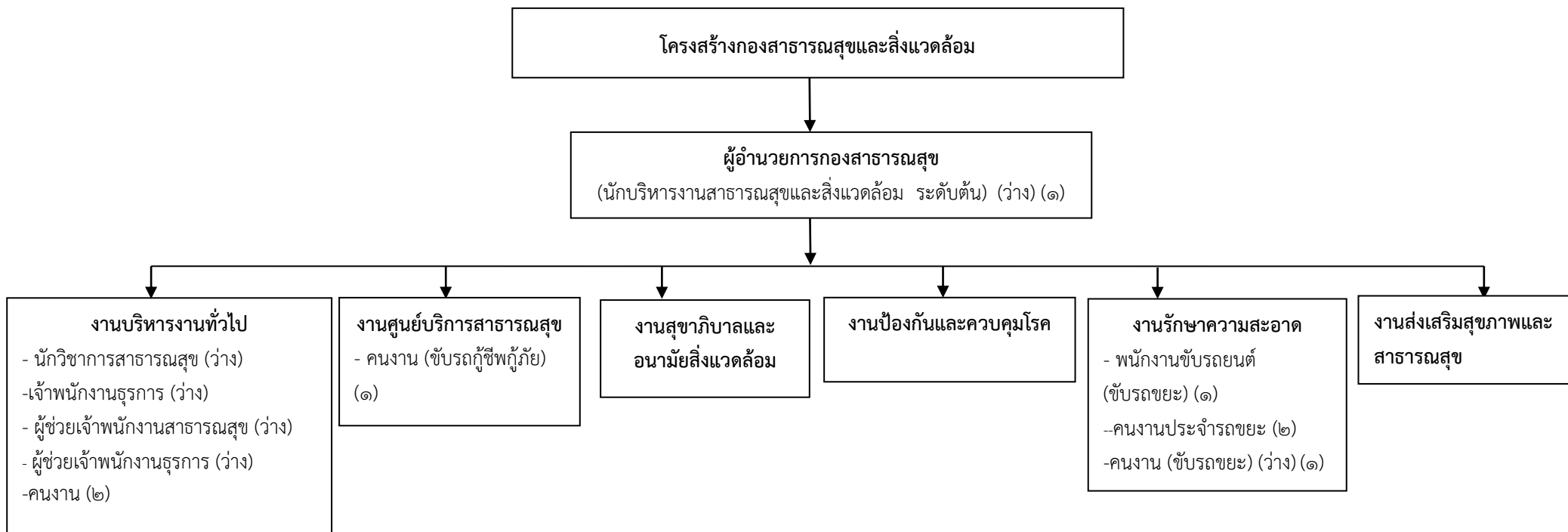
จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	บริการพื้นฐาน	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๑	-	-	๓	๑	๔	๑	๑	๒	-	๑๔	๑๖	๓๗



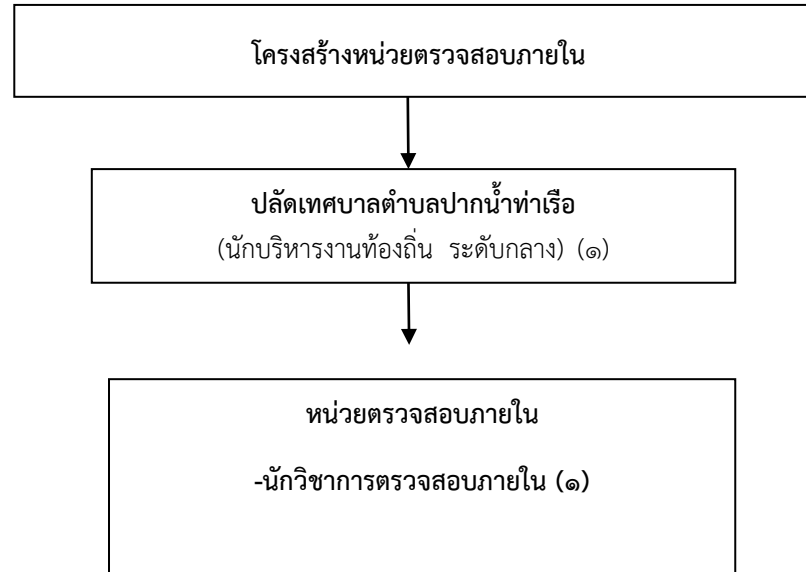
จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ทั่วไป	ภารกิจ	รวม
ระดับ	๒	-	-	๑	-	๑	๓	๑	๔	๓	๕	๑๕



จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชก.	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๓	๓	๔	๑๗



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	๓	๖	๑๒



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม (กสถ.)
๒	นายวัชรวิชัย ปฐมเมธีพัฒน์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รป.ม.)	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง (กสถ.)
๔	นางสาวกรรณิการ์ ชูริบัตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๙๔,๐๘๐	-	-	
๕	นางสรลีสี สามารถ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๔๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๙๗,๘๔๐	-	-	
๖	นางสาววิไลพร โพธิ์โสภา	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์)	๔๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๘๘,๖๐๐	-	-	
๗	นายภัทรชนน ฉิมบรรเทิง	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (รป.บ.)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	
๘	พ.อ.อ.สุรกิจ คำเพชรดี	ปวส. (เทคนิคอุตสาหกรรม)	๔๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๑๑,๓๒๐	-	-	
๙	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร จากกรมฯ	-	-	
๑๑	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร จากกรมฯ	-	-	
๑๒	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๖	ครูผู้ช่วย	-	๔๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๖	ครูผู้ช่วย	-	เงินอุดหนุน	-	-	ว่างเดิม (กสถ.)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๑๓	นายคมกฤษ จุลเขต	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๓๑๗,๐๔๐	-	-	
๑๔	น.ส.ภิญญาพัชญ์ แสนกลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การท่องเที่ยวและ โรงแรม)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการ ท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๓๐๓,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวปิยดา แสงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การ บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๓๒,๕๒๐	-	-	
๑๖	นางสาวเบญจรัตน์ จินตนาสิริบุรุษ	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๖,๘๘๐	-	-	
๑๗	นายสุรเชษฐ์ พันซัง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	
๑๘	นางเดือนเพ็ญ จิตต์ประสงค์	นิเทศศาสตร์ (ประชาสัมพันธ์) คอมพิวเตอร์ ๖ หน่วยกิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๘๔๐	-	-	
๑๙	นายวีระชัย จุลเขต	ปวช. (ช่างเชื่อม)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๑,๙๒๐	-	-	
๒๐	นายสมเกียรติ ชมภูชนะ	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	
๒๑	กำหนดเพิ่ม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
๒๒	นางสาวณัฐนิชา ทองศิริ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๖๖,๘๘๐	-	-	
๒๓	นางสาววิไลรัตน์ ดอเลาะ (เงินอุดหนุนเทศบาล)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๒๔	นางสาวจันธิรา ผกามาศ (เงินอุดหนุนเทศบาล)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๒๕	นางสาวมะลิวัลย์ นราจร (เงินอุดหนุนเทศบาล)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๒๖	นายพิเชตน์ หีบเพชร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๕๒๐	-	-	
๒๗	นายเพชรชัย วรบุตร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๕,๗๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๒๘	นางปอเตีย ฉันทรัตนาคินทร์ (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	อนุปริญญาศึกษาศาสตร(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๒๙	นางสาววิไลวรรณ มะหมัด (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	อนุปริญญาศึกษาศาสตร(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๓๐	นางสาวมีร่า มะสัน (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	อนุปริญญาศึกษาศาสตร(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๓๑	นางสาวชนิษฐา วิชัย (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	อนุปริญญาศึกษาศาสตร(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๓๒	นางสาวลาดีป้า ไชยสิน (เงินอุดหนุนกรมศาสนา)	อนุปริญญาศึกษาศาสตร(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน	-	-	
๓๓	นายเฉลิมชัย ไชยสิน	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายณัฐสิทธิ์ มณีวราร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายสันชัย มะหน้า	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นางสาวนภัสนันท์ ทับธานี	ปวช	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นางกฤตยา ชมภูชนะ	อนุปริญญา (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นายสำราญ ยีชาแล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายเอกชัย ปีมอมร	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายสุรินทร์ ชาญสมุทร	ปวช. (ช่างเชื่อมโลหะ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นางสาวสุมาลี ขุนสุนทร	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายพูนทวี พลพิพัฒน์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	คนงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๔๓	นางปณิชาพัชร ปั่นทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๔	นางจินชญาภัส ธนโชติขุณานี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ()	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๕	นางศิริวรรณ ทิมโพธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๖๕,๘๐๐	-	-	
๔๖	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๔๗	นางสาวณิ นวลสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๓๖,๑๖๐	-	-	
๔๘	นางสาวไพลิน เพชรสังข์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๔๒,๐๔๐	-	-	
๔๙	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
	พนักงานจ้าง											
๕๐	นางสาวพัชรินทร์ โมขจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๗,๕๒๐	-	-	
๕๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
๕๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
๕๓	นางสาวสุกฤดี บัวสงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๓,๒๘๐	-	-	
๕๔	นางสาวนครินทร์ บุขยสนาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๗๖๐	-	-	
๕๕	นายอาพิส ไชยสิน	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายอาฮาด นามสนั่น	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	นายณัฐวรรธ วรชนมลล์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๕๘	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๕๙	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๖๐	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๖๑	นายอำพล อิศราคาร	ปวส. (การก่อสร้าง)	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๗,๖๘๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๖๒	นายวิทยา พิบูลย์	ปวส. (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	พнг.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พнг.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดกลาง	-	๓๓๐,๖๐๐	-	-	
๖๓	นายชนก พลพัฒน์ดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พнг.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	พнг.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	๒๑๕,๕๒๐	-	-	
๖๔	นายรตนพล อยู่ชวน	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	
๖๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
๖๖	นางสาวปราณี จำปีพันธ์	อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๒๓๘,๙๒๐	-	-	
๖๗	นายสุทธิภัทร หลีใบ	ปวส. (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๒๓,๐๘๐	-	-	
๖๘	นายณพดล แสงทอง	ปวส. (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	๒๐๔,๔๘๐	-	-	
๖๙	นางสาวปัญญาพร ปันทรัพย์	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียน แบบ	-	๑๖๘,๐๔๐	-	-	
๗๐	ว่าง		-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๑	นายสุริยา ม่วงเมือง	ปวช. (ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๒	นายฤทธิไกร บุญสูง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๗๓	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม (กสถ.)
๗๔	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๔๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (กสถ.)
๗๕	ว่าง	-	๔๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๔๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (กสถ.)
	พนักงานจ้าง											
๗๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
๗๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๗,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
๗๘	นายณัฐวุฒิ แสงทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๒๑๓,๐๐๐	-	-	
๗๙	นายปราโมทย์ สมสิน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๐	นายประวิทย์ เล็งทอง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๑	ว่าง	-	-	คนงานขับรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๘๒	นายณพพล พลพิพัฒน์ดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	-	คนงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๓	นายสมพัฒน์ ขมภูชนะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๔	ว่าง			คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๘๕	นางสาวธัญชนก สวัสดิ์ภักดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ)	๔๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ การกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้วเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างของเทศบาล ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
- ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง เกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งวิธีการที่สำคัญดังนี้

- การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- การดูแลโดยการจัดให้พนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง ไปศึกษาดูงาน การปฏิบัติงาน เยี่ยมชมหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็น อันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการ หรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุตสาหณให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้งไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้งยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือการกระทำที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม
หลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ
และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะอาด รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้
ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อ
สิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุญาติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้น
แต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้
ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณค่าเหมาะสม
ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมี
ข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่
ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และ
จะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง
เคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย
กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง
เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย
พนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป
ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ
ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย
กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริต
คอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบ
เห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ โดยต้องแจ้งให้
ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อ
สงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตาม
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จะตระหนักถึงความสำคัญในการ
เผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลปากน้ำ
ท่าเรือ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษา
วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่า
จะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

-สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

-สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๕.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๙๐	ว่างเต็ม (กสอ.)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๖,๐๐๐	๓๗,๒๐๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๕,๒๐๐	๖๙๕,๔๐๐	
	สำนักงานปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๘,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่าง (กสอ.)
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง เต็ม(รวมบรรจุสรรหา)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๑,๔๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๓๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๔๕,๘๔๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๓๑๖	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๕,๙๑๖	๓๒๔,๒๗๖	๓๔๓,๘๓๖	
๙	ครูผู้ช่วย	ครู ผ.ช.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม (กสอ.)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๘๔	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๑๔	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๔๑๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๔๔๐	๔๖๒,๗๒๐	๔๙๐,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๓๑๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๙๖๐	๓๕๖,๗๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๑๕,๑๒๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๔๑,๐๔๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๓๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๓๔๕,๙๒๐	๓๕๙,๗๖๐	๓๗๔,๑๖๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๔๔๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๓๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๖๔๐	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๘๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๔,๘๔๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๙,๐๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๔๐๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒๖๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๗,๕๖๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๐,๓๖๐	เงินรายได้
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนกรมศาสนา
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนเทศบาล
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนกรมศาสนา
๒๘	คนงาน (ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	คนงาน	-	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๙๐,๓๖๐	๗๒๙,๓๖๐	๗๖๗,๖๔๐	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๘๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๖๒,๔๔๐	๕๙๕,๒๐๐	๖๒๙,๘๘๐	
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๗๖๐	๓๑๖,๖๘๐	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๘๔	๓๓๕,๗๘๐	๓๕๔,๗๓๐	๓๕๙,๘๑๔	ว่างเต็ม
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๘๔	๓๓๕,๗๘๐	๓๕๓,๗๓๐	๓๕๙,๘๑๔	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๖,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	๒๒๑,๐๔๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐	๒๒๘,๘๘๐	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองช่าง																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม (กสธ.)
๔๔	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๕๔	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๑๙๔	ว่างเต็ม (กสธ.)
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๒๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๘,๕๖๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๒๘๐	๓๐๐,๒๔๐	
๔๖	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๘๔	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๑๔	ว่างเต็ม (กสธ)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๓๓๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๓๔๓,๙๒๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๗๒,๑๒๐	
๔๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๑๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๙,๑๖๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๔๒,๕๖๐	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๕๓,๙๒๐	๒๖๔,๑๒๐	
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	ว่างเต็ม
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๔,๑๖๐	๒๕๗,๗๖๐	๒๖๗,๘๔๐	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๑,๑๖๐	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๑๖๐	
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๕๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม (กสธ)
๕๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๕๔	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๑๙๔	ว่างเต็ม
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๘๔	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๑๔	ว่างเต็ม (กสธ)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
๖๒	พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถขยะ)	-	๑	๑	๒๑๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๒,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๓	คนงาน(ขับรถกู้ชีพกู้ภัย)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๔	คนงาน(ขับรถขยะ)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๘	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๙๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๓๑๐	
	รวมทั้งสิ้น		๘๔	๖๒	๑๖,๕๒๒,๙๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๘๕	๘๕	๘๕	+๑	-	-	๑,๓๔๑,๗๙๖	๗๙๒,๑๔๑	๘๒๘,๗๔๐	๑๘,๑๕๑,๕๗๖	๑๘,๙๔๑,๒๗๗	๑๙,๗๖๗,๙๓๖	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๗๒๒,๗๓๖	๒,๘๔๑,๑๙๐	๒,๙๖๕,๑๑๕	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๒,๘๕๒,๕๐๐	๖๕,๙๘๔,๖๒๕	
	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)															๓๔,๗๙	๓๔.๖๖	๓๔.๔๕	