บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๒๐๔

ที่ ๖๔๑ /๒๕๖๗ **วันที่** ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งการประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎา ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงแจ้งมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นางจันทิพย์ ยิ่งดำนุ่น)
ปลัดเทศบาลตำบลรัษฎา

สำเนาเก่า

- กองคลัง อนิสา 21/3/67
- กองช่าง สุชานาถ 21/3/67
- กองสาธารณสุข เบญจวรรณ 21/3/67
- กองการศึกษา ชลิดา 21/3/67
- กองสวัสดิการสังคม สุธิดา 21/3/67
- สำนักปลัดเทศบาล
  - งานธุรการ สุจิรัตน์ 21/3/67
  - ฝ่ายปกครอง อิงอร 21/3/67
  - ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ [illegible] 21/3/67
- ตรวจสอบภายใน [illegible] 21/3/67

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทรภายใน ๒๐๔

ที่ ๕๕๑/๒๕๖๗ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหนึ่งตัวชี้วัดของแผนย่อยในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำหรับตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ประเด็นการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนจริยธรรม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้จัดทำคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในองค์ประกอบด้านข้อมูลของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O ๑๘ กำหนดให้หน่วยงานผู้รับการประเมินแสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องเป็นแผนที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการนี้ จึงขอประกาศใช้ "แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙" ของเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ โดยการนำข้อมูลที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ได้จัดทำและประกาศใช้ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มารวบรวมใช้เป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับเดียวกัน ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านข้อมูลของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และมีรายละเอียดเพิ่มเติมตามเอกสารแนบประกาศนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวนงนุช ขาวโต)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางจันทิพย์ ยิ่งตำนุ่น)
ปลัดเทศบาลตำบลรัษฎา

(นางชนิษฐา เจียมสกุล)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๔ มี.ค. ๖๗

(นายอภิรักษ์ พรรณสุข)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
5 มี.ค. 2567

(นายนรินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา
๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗



ประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหนึ่งตัวชี้วัดของแผนย่อยในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ประเด็นการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนจริยธรรม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้จัดทำประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง ปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ และได้จัดทำคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในองค์ประกอบด้านข้อมูลของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O ๑๘ กำหนดให้หน่วยงานผู้รับการประเมินแสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องเป็นแผนที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๘ เตรส (๑) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ จึงประกาศใช้ "แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙" ของเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ โดยการนำข้อมูลที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ได้จัดทำและประกาศใช้ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มารวบรวมใช้เป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับเดียวกัน ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านข้อมูลของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และมีรายละเอียดเพิ่มเติมตามเอกสารแนบประกาศนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรัษฎา

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรัษฎา

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลรัษฎา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รายละเอียดตามประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา สรุปได้ดังนี้

<u>๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร</u>

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลรัษฎา

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

(๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

(๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

<u>๒ นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล</u>

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลรัษฎา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลรัษฎา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

<u>๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</u>

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนให้องค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

จากนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎาปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลรัษฎาได้ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวโดยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ในการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗–๒๕๖๙ จำเป็นต้องจัดทำให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะสิ้นสุดลงในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจปัจจุบันและใช้ในการวางแผนอัตรากำลังในอีก ๓ ปีข้างหน้า ภายใต้ภาระการใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยมีรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการและงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรัษฎา

จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังคนที่จะใช้ปฏิบัติงานภายใน ๓ ปี เพื่อให้อัตรากำลังมีศักยภาพเพียงพอ เทศบาลตำลรัษฎาเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรอบรู้ พร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจของเทศบาลในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด จึงได้วางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี สามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยเทศบาลตำบลรัษฎาได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงก้าวทันเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

เทศบาลตำบลรัษฎาจึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ โดยการนำข้อมูลที่ปรากฏใน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ ที่ได้จัดทำและประกาศใช้ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มารวบรวมใช้เป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับเดียวกัน ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านข้อมูลของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และมีรายละเอียดเพิ่มเติมแผนดำเนินการสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรัษฎา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)				ผลดำเนินการ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑.การพัฒนาแผนอัตรากำลังคนและระบบการบริหารและพัฒนา		ไม่ใช้งบประมาณ	-	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ม.ค ๖๙ - ก.ย.๖๙)
๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง / เพิ่มขึ้น ๒) การบริหารอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และการย้ายเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	-	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ม.ค ๖๙ - ก.ย.๖๙)
๑.๒ งานสวัสดิการ และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑) จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน - กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี - กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงานเทศบาล เช่น โครงการยกย่องผู้ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน กิจกรรมพบปะสังสรรค์ ชุมฟอร์มพนักงาน ฯลฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	/	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙)

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)				ผลดำเนินการ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร							
๒.๑.การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๔๓๐,๐๐๐.-	-	-	-	/	อยู่ระหว่าง ม.ค.๖๙-ก.ย.๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกตำแหน่ง	๕๐๐,๐๐๐.-	-	๘๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑๒๐,๐๐๐.-	อยู่ระหว่าง ม.ค.๖๙-ก.ย.๖๙

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)				ผลดำเนินการ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๒.๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยี - บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล	๑,๙๕๐,๐๐๐.-	๔๕๐,๐๐๐.-	๕๐๐,๐๐๐.-	๕๐๐,๐๐๐.-	๕๐๐,๐๐๐.-	อยู่ระหว่าง (ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙)
	-โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๐๐,๐๐๐.-	-	๑๕๐,๐๐๐.-	๑๕๐,๐๐๐.-	๒๐๐,๐๐๐.-	อยู่ระหว่าง (ม.ค.๖๙ -ก.ย.๖๙)
	๒) โครงการฝึกอบรม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร	๕๐,๐๐๐.-	-	-	-	๕๐,๐๐๐.-	อยู่ระหว่าง (ก.ค.๖๙ -ก.ย.๖๙)

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)				ผลดำเนินการ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๒.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	๔๐,๐๐๐๐.- บาท	-	๒๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	อยู่ระหว่าง (ม.ค.๖๙ -ก.ย.๖๙)
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	/	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙)
	๓) โครงการ /กิจกรรม การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ -จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -แผ่นพับ -คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน (การจัดการความรู้ขององค์กร)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ม.ค.๖๙- ก.ย.๖๙)

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)				ผลดำเนินการ
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๒.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อให้ - บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี - บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร - บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน - บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑) โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี , สอดแทรกเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	๘๐๐,๐๐๐	-		๘๐๐,๐๐๐	-	อยู่ระหว่าง (มิ.ย.๖๙)
	๒) โครงการจัดอบรม/กิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร -โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๓๐,๐๐๐.-	-	-	-	๓๐,๐๐๐.-	อยู่ระหว่าง (ก.ค.-๖๙ -ก.ย.๖๙)
	๓) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา , สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรทางการศึกษา	๓๗๐,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	อยู่ระหว่าง (เม.ย๖๙-ก.ย.๖๙)
	๔) กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร - กิจกรรม ๕ ส	ไม่ใช้งบประมาณ	/	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ต.ค๖๘-ก.ย.๖๙)
	๕) โครงการยกย่องพนักงานผู้ทุ่มเทปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ม.ค.๖๙-ก.ย.๖๘)
	๖) กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	-	/	/	/	อยู่ระหว่าง (ม.ค.๖๙-ก.ย.๖๘)
	๗) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	/	/	อยู่ระหว่าง (เม.ย.๖๙-ก.ย.๖๙)
	รวม	๔,๔๐๐,๐๐๐.-	๔๗๐,๐๐๐.-	๙๗๓,๙๑๖.-	๑,๐๘๐,๐๐๐.-	๑,๗๙๐,๐๐๐.-	

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๒๐๔

ที่ ๒๐๖๕ /๒๕๖๖ **วันที่** ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งประกา การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาท พยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎา ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎา ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎามีกรอบแนวทางที่เป็นรูปธรรม จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงแจ้งมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นางจันทิพย์ ยิ่งดำนุ่น)
ปลัดเทศบาลตำบลรัษฎา

กฟภ.แม่ฮ่องสอน

ดร. / ก๊ฟฟาห์ 25 /9 /66

ช่าง / [redacted] 25/9/66

กฟภ. อรพรรณ 25/9/66

[redacted] นฤสาม 25/9/66

กฟภ.แม่ฮ่องสอน / [redacted] 20/9/66.

กฟ / ธนพงศ์ 25/9/66

สุนทาง / [redacted] 25/9/66

ฝ่ายอนุ / [redacted] 25/9/66

[redacted] / จุฬาภรณ์ 25/9/66

ฝ่ายค / พรัพ์ 25/9/66

มิตรภาพ / เสกสรร 25 ก.ย. 66

งานกองทุนฯ, วัฒน 25/9/66



ประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

****

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลรัษฎา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลรัษฎา

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎาและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

(๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

(๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒ นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลรัษฎา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

/(๒) ปรับปรุง ...

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลรัษฎา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

<u>๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</u>

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

<u>๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้</u>

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนให้องค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา

นโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของเทศบาลตำบลรัษฎา ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
****

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลรัษฎา เป็นหน่วยงานซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีภารกิจในการตอบสนองความต้องการตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ดังนั้น การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับเป็นการส่งเสริมให้เทศบาลตำบลรัษฎา มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร "สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชนคนรัษฎา"

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

"บุคลากรมีสมรรถนะ เปี่ยมคุณธรรม บริการเป็นเลิศ"

๓. พันธกิจ

<u>พันธกิจตามนโยบายของผู้บริหาร</u>

๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓) พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๕) สร้างจิตสำนึกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๗) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างโปร่งใส ตามหลักการบริการจัดการที่ดี

<u>พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)</u>

เทศบาลตำบลรัษฎาจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลรัษฎา ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลรัษฎา

๔. ค่านิยม

"สร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิต เน้นคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อบริการประชาชน"

๕. เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรมนุษย์ (SWOT Analysis)

<u>๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)</u>

จุดแข็ง (Streng : S)

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๖) มีกรอบอัตรากำลังคนและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคคล

๗) ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค

๘) ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๙) ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

(๑๐) มีเครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับบุคลากรเพียงพอและทันสมัย

(๑๑) พื้นที่ติดต่อเทศบาลนครภูเก็ต ใกล้ส่วนราชการต่างๆ สะดวกต่อการเดินทางและการติดต่อราชการ และการทำงานนอกเวลาราชการ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๖) ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง

๗) ข้าราชการที่บรรจุใหม่เงินเดือนน้อย และเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีค่าครองชีพสูง ทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง เทศบาลต้องสอนงานและใช้งบประมาณในการส่งข้าราชการใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งเสมอในทุกตำแหน่ง ไม่สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญงาน

๘) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ เนื่องจากเมื่อได้เรียนรู้การปฏิบัติงานและส่งเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนา เทศบาลต้องเริ่มสรรหาและพัฒนาข้าราชการใหม่ตลอดเวลา

๙) งบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต้องจ่ายเสมอเนื่องจากโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุครบระยะเวลาที่กำหนด

๑๐) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ

๑๑) พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

๑๒) อาคารสำนักงานคับแคบ พื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน

๑๓) มีการพัฒนารูปแบบ ระบบการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ แต่ขาดความคงที่และต่อเนื่อง ไม่ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

๑๔) ขาดการประเมินผลการฝึกอบรมผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการเชื่อมโยง การพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑๕) ไม่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ขาดวิธีการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน

๑๖) มีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคล

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunities : O)

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น

๖) กระแสสังคมเร่งรัดให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และทันท่วงที

๗) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารทำได้สะดวก รวดเร็ว หลายช่องทาง

๘) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

อุปสรรค (Threats : T)

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้เทศบาล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖) ความแตกต่างในบริบทของแต่ละชุมชน ทำให้มีข้อจำกัดที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน

๗) การเมืองไม่มีเสถียรภาพ ทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง

๘) ประชาชนที่เข้ามามีบทบาท หรือส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นกลุ่มเดิม และเป็นส่วนน้อยของประชาชนทั้งพื้นที่

๙) ค่าครองชีพของจังหวัดภูเก็ตที่สูง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่รัฐมีให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี หมิ่นเหม่ที่จะกระทำผิด

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎา

เทศบาลตำบลรัษฎา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลรัษฎา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัษฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๗.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลรัษฎา

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

(๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

(๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๗.๒ นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลรัษฎา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลรัษฎา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๗.๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนให้องค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทรภายใน ๒๐๔

ที่ ๒๑๘๖ /๒๕๖๖ **วันที่** ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎาได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลได้ประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ จึงขอส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังกล่าวเพื่อแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ หากพนักงานผู้ใดประสงค์จะสมัครเข้ารับการอบรมหลักสูตรใดให้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนสมัครเข้ารับการอบรม และดำเนินการให้ครบถ้วน ดังนี้

๑) ตรวจสอบห้วงเวลาของการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ทำการวัดผลก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๓) รายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชา และเผยแพร่ความรู้ให้ทุกส่วนราชการทราบ

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นางจันทิพย์ ยิ่งดำนุ่น)
ปลัดเทศบาลตำบลรัษฎา

บัญชีแจกจ่ายแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	หน่วยงาน/ผู้รับ	ลายมือชื่อ
๑	นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา	ผิดรอก 16 ต.ค. 66
๒	รองนายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา	16.ต.ค.66
๓	รองนายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา	
๔	ปลัดเทศบาล	16/10/66
๕	กองคลัง	
๖	กองช่าง	16/10/66
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	16/10/66
๘	กองการศึกษา	16/10/66
๙	กองสวัสดิการสังคม	16/10/66
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	17/10/66
๑๑	สำนักปลัดเทศบาล/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	16/10/66
๑๒	ฝ่ายปกครอง	16/10/66
๑๓	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	16.ต.ค.66
๑๔	ฝ่ายอำนวยการ	
๑๕	ส่ง กทจ.ภูเก็ต ๑ เล่ม	
16	งานประชาสัมพันธ์	16/10/66



ประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา
เรื่อง ให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงอนุมัติให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลรัษฎา

อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของเทศบาลมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายสำคัญของเทศบาล ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรอบรู้ พร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจของเทศบาลในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนา การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรัษฎาจัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลรัษฎา โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา ต่อไป

เทศบาลตำบลรัษฎา
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒-๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓-๔
ส่วนที่ ๒ : การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๔-๗
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๗-๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙-๑๔
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕-๑๖
๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาล	๑๗-๒๔
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๕
๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาล	๒๕-๒๙
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล	๓๐
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๐-๓๑
ส่วนที่ ๓ : หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๓๑
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๑
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	๓๑-๓๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	๓๒-๓๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	๓๔-๓๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๓๕-๓๗
๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน	๓๘-๔๕
ส่วนที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๕
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๕
๔.๓ ค่านิยม	๔๕
๔.๔ เป้าหมาย	๔๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๖-๕๔
ส่วนที่ ๕ : การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕๕
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๕
๕.๓ บทสรุป	๕๖

สารบัญ

เรื่อง หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานเทศบาลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคคลภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล และตามข้อ ๒๘๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้เทศบาลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง

สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๗) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๘) เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัลตามนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคคลภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑) การปฐมนิเทศ

๓.๒) การฝึกอบรม

๓.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีบทบาทในการให้บริการสาธารณด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๑๐) การควบคุมอาคาร

(๑๑) การวางผังเมือง

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง

(๒) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมในพื้นที่

(๓) เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณูปโภค การสาธารณูปการ ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) เพื่อควบคุมการก่อสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรง มีระบบความปลอดภัยสำหรับผู้ใช้อาคาร มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และมีการจัดการด้านรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไม่ว่าจะเป็นสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) เพื่อให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตกับประชาชน

(๓) เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามอัธยาศัยและต่อเนื่อง

(๔) เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้มีโอกาสทำกิจกรรมนันทนาการด้านต่างๆ และเล่นกีฬาออกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับชุมชนและได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

(๕) เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

(๖) เพื่อควบคุมดูแล การฆ่าสัตว์ และการเลี้ยงสัตว์มิให้มีผลกระทบต่อประชาชนและ

(๗) เพื่อควบคุมดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับสุสาน และฌาปนสถาน

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในจังหวัด

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยจากสาธารณภัย

(๒) เพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยในชุมชน

(๓) เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

(๔) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเพื่อป้องกันดูแลทรัพย์สินสาธารณะต่างๆ มิให้เสียหายสูญหายหรือถูกทำลาย

(๕) เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การปกครองระบอบประชาธิปไตย

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

(๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพื่อให้สามารถดำรงชีพวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

(๒) เพื่อให้เกิดการลงทุนขึ้นในพื้นที่

(๓) เพื่อดำเนินกิจกรรมพาณิชย์ อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม

(๔) เพื่อให้มีตลาดที่มีสุขลักษณะ

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๗) การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อป้องกันมิให้ทรัพยากรของชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายและแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม ให้มีสภาพดีขึ้น

(๒) เพื่อดำเนินการจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียอย่างถูกต้องเหมาะสม

(๓) เพื่อให้ชุมชนปลอดจากภาวะมลพิษ

๖) ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อส่งเสริมการศึกษา

(๒) เพื่อทำนุบำรุงศาสนา

(๓) เพื่อเป็นการส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

(๓) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

(๔) ปรับปรุงและพัฒนารายได้

(๕) การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในเทศบาล

(๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๗) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในเขตเทศบาล

(๘) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๙) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๐) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๑) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาภิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล

(๒) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่างๆ

(๓) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของเทศบาล

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรัษฎา ตามข้อ ๒.๑ เทศบาลตำบลรัษฎา จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการเรียงลำดับก่อนหลัง ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมการศึกษา

๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๘. การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

๙. ด้านการจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

๑๐. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑๑. ด้านสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๑๒. ด้านส่งเสริมการเกษตร

๑๓. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๑๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

จากการสำรวจความต้องการของบุคลากรนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑) ทักษะการบริหารโครงการ

๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๕) ทักษะในการประสานงาน

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย ความรู้ที่จำเป็นในงาน

๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๕) ความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑) งานจัดทำงบประมาณ

๒) งานช่าง

๓) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๕) งานพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลอันจะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับเทศบาล ซึ่งช่วยวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของเทศบาลจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานของเทศบาล จะช่วยให้ทราบว่าเทศบาลได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าเทศบาลจะมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในเทศบาลยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑) ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑) จุดแข็ง หรือ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒) จุดอ่อน หรือ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒) ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑) โอกาส หรือ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒) อุปสรรค หรือ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

(๑) จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลว่ามีปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล ได้แก่

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
๖) มีกรอบอัตรากำลังคนและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคคล
๗) ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค

๘) ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๙) ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาล มีปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ได้แก่

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๖) ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง

๗) ข้าราชการที่บรรจุใหม่เงินเดือนน้อย และเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตมีค่าครองชีพสูง ทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง เทศบาลต้องสอนงานและใช้งบประมาณในการส่งข้าราชการใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งเสมอในทุกตำแหน่ง ไม่สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญงาน

๘) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ เนื่องจากเมื่อได้เรียนรู้การปฏิบัติงานและส่งเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ จะโอนย้ายกลับภูมิลำเนา เทศบาลต้องเริ่มสรรหาและพัฒนาข้าราชการใหม่ตลอดเวลา

๙) งบประมาณที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต้องจ่ายเสมอเนื่องจากโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุครบระยะเวลาที่กำหนด

๑๐) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ

๑๑) พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

๑๒) อาคารสำนักงานคับแคบ พื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน

๑๓) มีการพัฒนารูปแบบ ระบบการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ แต่ขาดความคงที่และต่อเนื่อง ไม่ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

๑๔) ขาดการประเมินผลการฝึกอบรมผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑๕) ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน

๑๖) มีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคล

(๓) โอกาส (Opportunities) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล มีปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ได้แก่

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น

๖) กระแสสังคมเร่งรัดให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และทันท่วงที

๗) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารทำได้สะดวก รวดเร็ว หลายช่องทาง

๘) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

(๔) อุปสรรค (Threats) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล มีปัจจัยภายนอกเทศบาลที่ส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล ได้แก่

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้เทศบาล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖) ความแตกต่างในบริบทของแต่ละชุมชน ทำให้มีข้อจำกัดที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน

๗) การเมืองไม่มีเสถียรภาพ ทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง

๘) ประชาชนที่เข้ามามีบทบาท หรือส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นกลุ่มเดิม และเป็นส่วนน้อยของประชาชนทั้งพื้นที่

๙) ค่าครองชีพของจังหวัดภูเก็ตที่สูง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่รัฐมีให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี หมิ่นเหม่ที่จะกระทำผิด

สืบเนื่องจากปัจจัยภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส และอุปสรรค) ของเทศบาลที่กล่าวมาข้างต้น นำมาวิเคราะห์เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลแบ่งเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

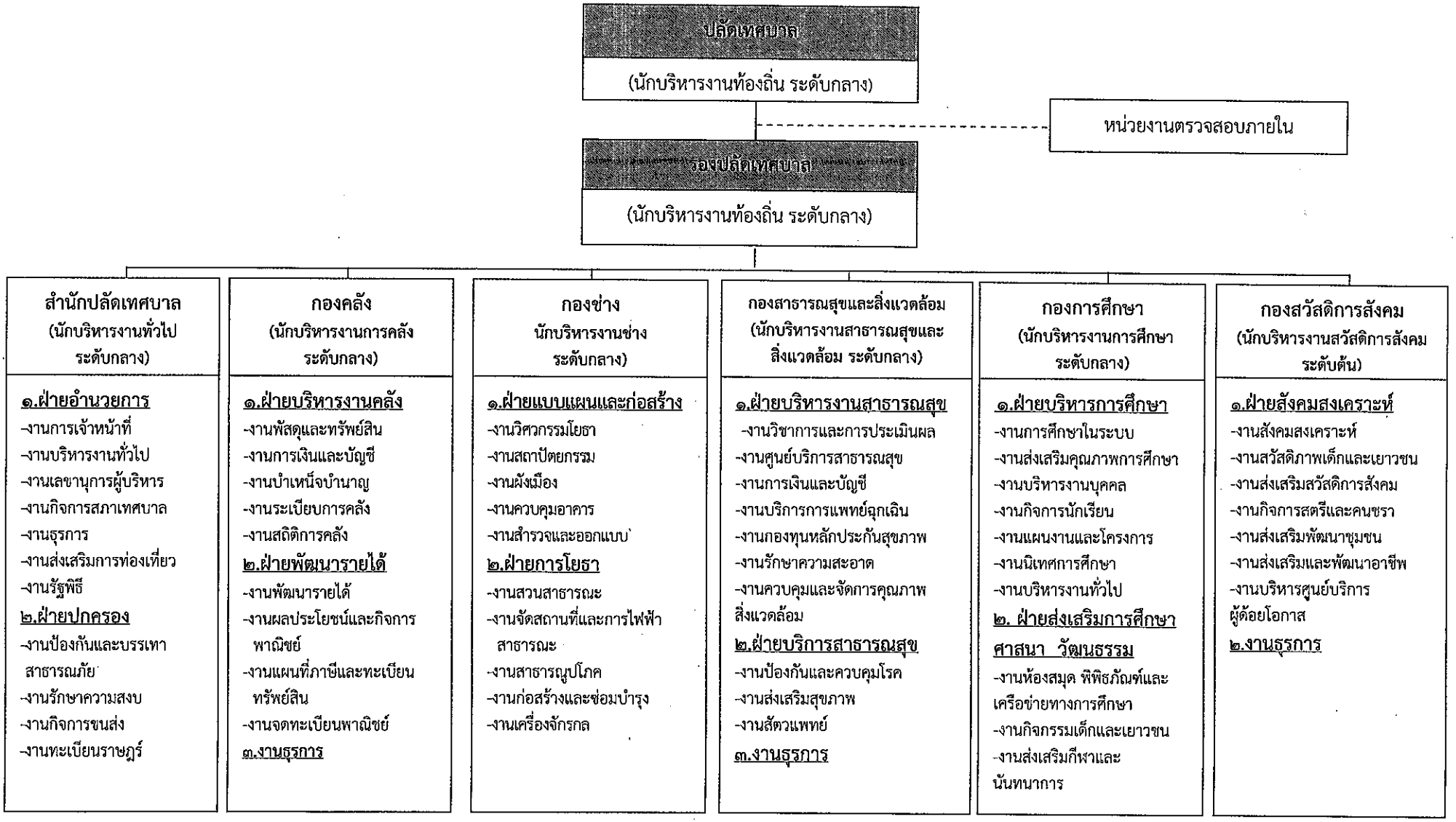
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

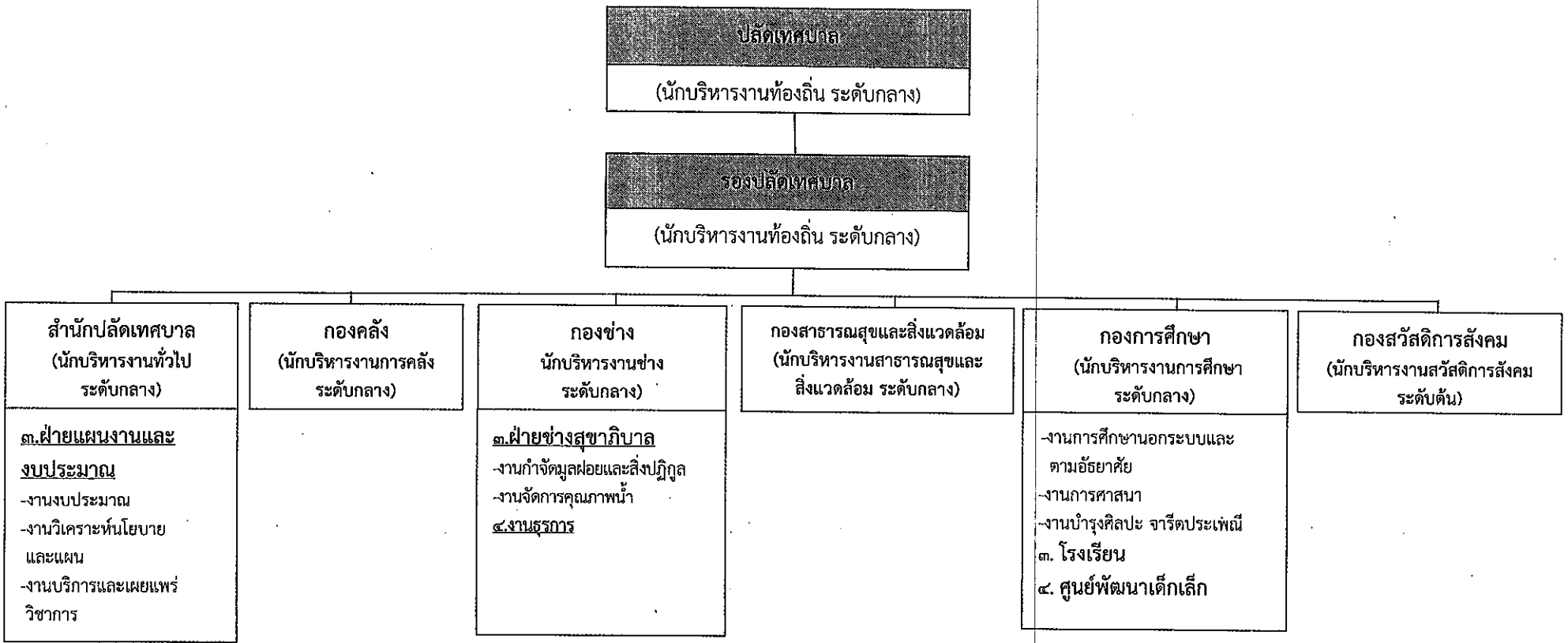
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
๕.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
-ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ - ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ - เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	- เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง - ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ - ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง - ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล - กระแสสังคมเร่งรัดให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพมาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และทันท่วงที	- ค่าครองชีพของจังหวัดภูเก็ตที่สูง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่รัฐมีให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดี หมิ่นเหม่ที่จะกระทำผิด

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลรัษฎา



โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลรัษฎา (ต่อ)



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีคนครอง	๑	๑	๖๗	๓๐	๒๕	๔๕	๔๑	๑๕	๒๒๕
ว่าง	๑	๐	๓๔	๑๑	๑๘	๑๘	๔๔	๓	๑๒๙
รวม	๒	๑	๑๐๑	๔๑	๔๓	๖๓	๘๕	๑๘	๓๕๔

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล

ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล (๐๐)								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ภารโรง	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานเทศกิจ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ขนส่ง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานเจ้าหน้าธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๐	๐	๐	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
รวมลูกจ้างประจำ	๒	๑	๑	๑	-๑	๐	๐	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๐	๐	๐	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๐	๐	๐	
รวมจำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	๑๐๔	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	-๑	๐	๐	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองคลัง	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองช่าง	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒+๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานประจำรถพยาบาล	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๐	๔	๔	๔	-๖	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๐	๐	๐	-๓	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒๙	๐	๐	๐	-๒๙	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๔	๑๘	๑๘	๑๘	-๖	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๕๗	๒๕	๒๕	๒๕	-๓๒	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ	๑๐๑	๖๓	๖๓	๖๓	-๓๘	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>โรงเรียน</u>	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน กำหนดเพิ่มไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอนด้านการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	เงินอุดหนุนกำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
ครูผู้ช่วย	๑๒	๙	๙	๙	-๓	-	-	เงินอุดหนุนกำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา
**หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งครูผู้ช่วย ๙ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
แม่ครัว	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๘	๑๕	๑๕	๑๕	-๓	-	-	**เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะปรับลดอัตราเมื่อได้รับจัดสรรอัตราพนักงานครูเทศบาลจากกรมส่งเสริมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๔๐	๓๗	๓๗	๓๗	-๓	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๑	๒๖	๒๖	๒๖	-๕	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองการศึกษา	๙๔	๘๕	๘๕	๘๕	-๙	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาลทั้งสิ้น	๔๐	๓๗	๓๗	๓๗	-๓	-	-	
รวมลูกจ้างประจำทั้งสิ้น	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น	๑๓๗	๑๒๖	๑๒๖	๑๒๖	-๑๑	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น	๑๐๘	๗๕	๗๕	๗๕	-๓๓	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดของเทศบาล	๔๐๒	๓๕๔	๓๕๔	๓๕๔	-๔๘	๐	๐	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาล โดยมีข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	๑	๗	๕๓	๑๐	-	๗๑
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑๐	-	-	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๒	-	-	๑	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๖๙	๑๑	๗	๕๓	๑	-	๑๔๑
รวม	๗๑	๑๒	๑๔	๑๑๗	๑๑	-	๒๒๕
คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๕๖	๕.๓๓	๖.๒๒	๕๒	๔.๘๙	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของบุคลากรของเทศบาล

สายงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจ หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท เทศบาลตำบลรัษฎาเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ด้วยบริบทและภารกิจของเทศบาล จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖-๒๕๖๙ จำนวน ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

เทศบาลตำบลรัษฎากำหนดตำแหน่งประเภทต่างๆ ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕)นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๖) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๗) นักประชาสัมพันธ์ ๘) นักจัดงานเทศกิจ ๙) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐) นักวิชาการคลัง ๑๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๒) นักวิชาการพัสดุ ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๔) วิศวกรโยธา ๑๕) สถาปนิก ๑๖) วิศวกรสุขาภิบาล ๑๗) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๘) พยาบาลวิชาชีพ ๑๙) นักวิชาการสุขาภิบาล ๒๐) นักวิชาการศึกษา ๒๑) นักวิชาการวัฒนธรรม ๒๒) นักสันทนาการ ๒๓) ศึกษานิเทศก์ ๒๔) ครู ๒๕) ครูผู้ช่วย ๒๖) นักพัฒนาชุมชน ๒๗) นักสังคมสงเคราะห์	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๔) เจ้าพนักงานเทศกิจ ๕) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗) เจ้าพนักงานการคลัง ๘) เจ้าพนักงานพัสดุ ๙) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๐) นายช่างโยธา ๑๑) นายช่างเขียนแบบ ๑๒) นายช่างสำรวจ ๑๓) นายช่างไฟฟ้า ๑๔) เจ้าพนักงานสาธารสุข ๑๕) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
เทศบาลตำบลรัษฎา	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	รองปลัดเทศบาล		-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่าย	๒	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๒		๑	
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
	งานเลขานุการผู้บริหาร		๑	๓	
	งานกิจการสภา			๑	
	งานธุรการ	๒		๔	๒
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว				
	งานรัฐพิธี	๑			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒		๑๒	๔
	งานรักษาความสงบ	๑		๓	๕
	งานกิจการขนส่ง	๑			๔
	งานทะเบียนราษฎร์	๒		๑	
	งานงบประมาณ	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	๓		๓	
	งานนิติการ	๑		๒	
	งานควบคุมภายใน				
รวม (๖๘)		๒๒	๑	๓๐	๑๕
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑			
	หัวหน้าฝ่าย	๑			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒		๒	
	งานการเงินและบัญชี	๔		๑	
	งานบำเหน็จบำนาญ				
	งานระเบียบการคลัง			๑	
	งานสถิติการคลัง	๑		๑	
	งานพัฒนารายได้		๑	๓	๒
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์				
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๓		๑	๒
	งานจดทะเบียนพาณิชย์	๑		๑	
	งานธุรการ	๑		๑	
รวม (๓๐)		๑๔	๑	๑๑	๔

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
กองช่าง	ผู้อำนวยการกอง		-	-	-
	หัวหน้าฝ่าย	๑			
	งานวิศกรรมโยธา	๑			
	งานสถาปัตยกรรม				
	งานผังเมือง	๑			
	งานควบคุมอาคาร				
	งานสำรวจและออกแบบ	๒		๓	
	งานสวนสาธารณะ				
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ				
	งานสาธารณูปโภค	๑		๓	๒
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๑			๓
	งานเครื่องจักรกล			๒	
	งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑			
	งานจัดการคุณภาพน้ำ				
	งานธุรการ	๒	-	-	-๒
รวม (๒๕)		๑๐	-	๘	๗
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกอง	๑			
	หัวหน้าฝ่าย	๑			
	งานวิชาการและการประเมินผล				
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๒		๑	
	งานการเงินและบัญชี				
	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน			๕	
	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ			๑	
	งานรักษาความสะอาด	๑	๑	๖	๑๔
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๒			
	งานป้องกันและควบคุมโรค				
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑			
	งานสัตวแพทย์	๑		๑	๒
	งานธุรการ	๑		๓	๑
รวม (๔๕)		๑๐	๑	๑๗	๑๗

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกอง		-	-	-
	หัวหน้าฝ่าย				
	งานการศึกษาในระบบ	๑			
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา				
	งานบริหารงานบุคคล			๑	
	งานกิจการนักเรียน				
	งานแผนงานและโครงการ	๑			
	งานนิเทศการศึกษา				
	งานบริหารงานทั่วไป	๔		๓	
	งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา	๑		๑	
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน				
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
	งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย				
	งานการศาสนา				
	งานบำรุงศิลปะ จารีตและประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม				
	โรงเรียน	๕		๒	๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	-	๑๐	-๖
รวม (๔๑)		๑๗	-	๑๗	๗
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกอง				
	หัวหน้าฝ่าย	๑			
	งานสังคมสงเคราะห์	๑			
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน			๑	
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม				
	งานกิจการสตรีและคนชรา	๑		๑	
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	๑		๑	
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑			
	งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส	๑			
	งานธุรการ	๑		๔	๑
รวม (๑๕)		๗		๗	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
รวม		๑			
รวมทั้งสิ้น (๒๒๕)		๘๑	๓	๙๒	๔๙

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	-	๑
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑
๔	พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	๑
รวม		๑	๒	๑	๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎาได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลรัษฎากำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑.๑) จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรัษฎา อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๘๐ ตามเกณฑ์ของตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)

๑.๒) ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลรัษฎาที่มีความพึงพอใจในการได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๒.๑ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรัษฎาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๒ ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลรัษฎาได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาล มีดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

เทศบาลกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการและเทศบาล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้

ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่เน้นให้บุคลากร มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของเทศบาลเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลอาจจะกระทำได้โดยเทศบาล สำนักงาน ก.ท.จ. และสำนักงาน ก.ท. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล

เทศบาลกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลรัษฎาประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

และพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจและการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

หากข้าราชการเทศบาลตำบลรัษฎาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้วจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

นอกจากนี้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรัษฎาทุกคน ต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักค่านิยมขององค์กร เป็นอุดมการณ์ในการทำงานโดยกำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติ และข้อควรละเว้น ดังต่อไปดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง

๑.๒ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตรงต่อเวลา รวมทั้งสำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๔ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบให้กับตนเองและ/หรือพวกพ้อง หมู่คณะ จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ ยึดมั่นรักษาในเกียรติภูมิของเทศบาล ไม่ประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ทำให้เทศบาลเสื่อมเสียชื่อเสียง

๒.๒ รักษา เสริมสร้าง ความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานและหมู่คณะ พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๓ หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของเจ้าหน้าที่ ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนตัว และ/หรือเรื่องความเป็นไป ในเทศบาลออกไปเปิดเผยหรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่ และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร

๒.๔ ดูแลทรัพย์สินและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหายหรือ สิ้นเปลือง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา – ผู้ใต้บังคับบัญชา - ผู้ร่วมงาน

๓.๑ ร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมกันคิด ศึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ

๓.๒ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้ได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์อยู่เสมอ

๓.๓ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ

๓.๔ รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกที่ควร หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

๓.๕ ปรับตนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๔. จรรยาบรรณต่อหน่วยงานอื่น ประชาชนและสังคม

๔.๑ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ด้วยความเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม

๔.๒ รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระเที่ยงธรรมและความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

๔.๓ ไม่แสดงอาการใช้อำนาจหรือดูถูกหน่วยงานอื่น ในลักษณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเหนือกว่า

๔.๔ ให้เกียรติข้าราชการหน่วยงานอื่น โดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพเรียบร้อย ชี้แจง อธิบายให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นซึ่งต้องประสานงานด้วยให้เข้าใจเหตุผล

๕.๕ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหาประโยชน์จากข้าราชการของหน่วยงานอื่นในลักษณะของการต้อนรับหรือการให้บริการจนเกินขอบเขต

ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการอันมิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเอง

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนดและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

<u>พนักงานเทศบาล</u>

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางจันทิพย์ ยิ่งดำนุ่น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ปลัดเทศบาล	บท.	กลาง	๕ ปี	นักบริหารงานท้องถิ่น รุ่น ๘๔/๑				
			(นักบริหารงานท้องถิ่น)								
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>										
๒	นายอภิรักษ์ พรรณสุข	รัฐประศาสนศาสตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อท.	กลาง	๙ เดือน				✓	
		มหาบัณฑิต	(นักบริหารงานทั่วไป)								
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>										
๓	นางขนิษฐา เจียมสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	หน.ฝ่ายอำนวยการ	อท.	ต้น	๑๐ ปี ๑๑ เดือน				✓	
			(นักบริหารงานทั่วไป)								
๔	นางสาวนงนุช ชาวโต	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๙ ปี ๑ เดือน				✓	
๕	นางสาวศศิภา แสงแก้ว	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑ ปี ๔ เดือน		✓			
๖	นางสาวฟารีดา หมัดบิลเฮด	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๑ เดือน				✓	
๗	นางกรกันยา โกมลมน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๘ ปี ๘ เดือน		✓			
๘	น.ส.ปาริฉัตร ด้วงตุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๒ เดือน				✓	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	น.ส.กรนิภา สังข์แก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>										
๑๐	นางสมทรัพย์ แซ่หลิม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อท.	ต้น	๘ ปี ๑๐ เดือน		✓			
			(นักบริหารงานทั่วไป)								
๑๑	น.ส.อัจฉรา แดงสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี				✓	
๑๒	จ.ส.อ.นวพล คำจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ปง.	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจ				
๑๓	นายรัตตพงศ์ รักษาธรรม	ป.ตรี อุตสาหกรรมก่อสร้าง	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ทั่วไป	ชง.	๙ ปี ๑ เดือน		✓			
๑๔	-น.ส.จิราภรณ์ คงรุ่งเรืองสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๕ ปี			✓		
๑๕	น.ส.อารีย์ บุญฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ปง.	๑๐ เดือน				✓	
๑๖	น.ส.ปรางทิพย์ อินสอิ้ง	ปวช.บัญชี	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๐ เดือน				✓	
	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>										
๑๗	นางจรรยารัตน์ ติ๋วสกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	๑๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตร จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน				
๑๘	นางนงเยาว์ แก้วภราดัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ชก.	๓ ปี ๕ เดือน		✓			
๑๙	นางสาวนวรัตน์ ยอดเสถียร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๑๒ ปี ๗ เดือน			✓		
๒๐	นางสาวบัณฑิตา คทายุทธ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปง.	๕ ปี ๖ เดือน		✓			
๒๑	นายชินวุธ ผ่องผาสุข	วิทยาศาสตรบัณฑิต	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก.	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์				
๒๒	น.ส.ชญาภา ธานีรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๔ ปี ๑๑ เดือน			✓		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง</u>										
๒๓	นางศิริโสภา บูรณะศักดิ์สกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	กลาง	๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง รุ่นที่ ๑๑				
			(นักบริหารงานการคลัง)								
	<u>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</u>										
๒๔	นางพีรภาว์ สิทธิโชคพีรพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๙ ปี	หลักสูตรนักวิชาการคลัง				
๒๕	น.ส.ศศิธร หนูน้อย	บัญชีบัณฑิต	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี				
๒๖	นายพิสิษฐ์ วิจิตร	บัญชีบัณฑิต	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี				
๒๗	น.ส.พิชามญธุ์ จวบความสุข	ปวส.บริหารธุรกิจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๕ ปี ๓ เดือน		✓			
๒๘	น.ส.ชลดา รัตนประดิษฐ์	บัญชีบัณฑิต	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๒ เดือน			✓		
๒๙	นางอุษา หนูรุ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๕ ปี ๔ เดือน		✓			
๓๐	น.ส.ยศวีร์ บุณยะเกียรติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>										
๓๑	นางภักดินันท์ คำธร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อท.	ต้น	๙ ปี ๘ เดือน		✓			
			(นักบริหารงานการคลัง)								
๓๒	น.ส.ศิริพร ศรีสุธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒ ปี ๗ เดือน				✓	
๓๓	นางเรวดี ธัญญพัก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	ชง.	๙ ปี ๑๑ เดือน		✓			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๔	นายกัมปนาท จันทร์เกตุ	รัฐศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	ปง.	๓ ปี ๘ เดือน			✓		
๓๕	นายชูศักดิ์ เชื้อชวด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				
๓๖	นายนิติวุฒิ ณิชากรพงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๑ เดือน				✓	
	<u>กองช่าง</u>										
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>										
๓๗	นายอัศวิน พลคชา	ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก.	๑ ปี ๒ เดือน		✓			
๓๘	นางสาวอรทัย ยวงเงิน	อุตหกรรมศาสตรบัณฑิต	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ชง.	๑๑ ปี			✓		
๓๙	นายวิศิษย์ศักดิ์ คงคา	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๓ เดือน			✓		
๔๐	ว่าที่ร้อยตรี กิตติ อออิปก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๓ เดือน			✓		
	<u>ฝ่ายการโยธา</u>										
๔๑	นายสมชาย ตันติพิทยกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต	หน.ฝ่ายการโยธา	อท.	ตัน	๘ ปี ๑๑ เดือน					
			(นักบริหารงานช่าง)								
๔๒	น.ส.อัณณ์ภัสม์ อุบลสุวรรณ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๙ ปี			✓		
๔๓	นายสุระชัย บุญช่วย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๘ ปี ๗ เดือน			✓		
	<u>ฝ่ายช่างสุขาภิบาล</u>										
๔๔	นายอดินันท์ อนุศักดิ์	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	วิศวกรสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรวิศวกรสุขาภิบาล				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานธุรการ										
๔๕	น.ส.มณวณา เผือกผุด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี				✓	
๔๖	นางสาวจิตติมา วันหนุน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๘ ปี ๖ เดือน		✓			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๔๗	นายนพดล แก้วมหิทธิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	กลาง	๓ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข				
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข										
๔๘	น.ส.อุษณิษา แก้วคราม	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๗ เดือน			✓		
๔๙	น.ส.ทิพย์วรรณ คงสิทธิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๗ เดือน			✓		
๕๐	นายนพพร น้ำเพชร	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๑๕ ปี		✓			
๕๑	น.ส.ฮัสมา ยาง๊ะ	-วิทยาศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง..	๗ เดือน			✓		
๕๒	น.ส.จันทิมา เตชะรังสรรค์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ชก.	๑๖ ปี ๑๑ เดือน		✓			
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข										
๕๓	น.ส.พิชญ์พิชา สุวรรณไตรย์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข	อท.	ต้น	๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข				
			(นักบริหารงานสาธารณสุข)								
๕๔	น.ส.นัสรียา ละใบเต็น	วิทยาศาสตรบัณฑิต-	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑ ปี			✓		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๕	น.ส.ภานดา หมื่นจิตต์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๗ เดือน			✓		
	งานธุรการ										
๕๖	นายวิศรุต รัตนวิก	รัฐศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง..	๑ ปี ๒ เดือน				✓	
	กองการศึกษา										
๕๗	น.ส.ลลิตพร สุภาพัฒนกิจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก..	๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๕๘	น.ส.นุรฮูดา มัจฉา	ครุศาสตรบัณฑิต-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑ ปี				✓	
๕๙	นายชาคริต นุ้ยภิรมย์	ปวส.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี				✓	
๖๐	น.ส.จุฑาทิพย์ อุยะสิทธารักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔ ปี ๔ เดือน		✓			
๖๑	น.ส.ณิชาวีร์ สุวรรณโณ	-ปวส.บัญชี	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑ ปี ๓ เดือน				✓	
๖๒	นายหัสกร เกษน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ				
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๖๓	น.ส.อรทัย ชำนาญกิจ	การศึกษาบัณฑิต-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔ เดือน				✓	
	กองสวัสดิการสังคม										
	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์										
๖๔	น.ส.พรรณวดี พันธ์แพ	ครุศาสตรบัณฑิต-	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	.อท.	ต้น	๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม				
			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)								
๖๕	นายวีรยุทธ อุ้ยดำ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ปก.	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๖	นางเอื้อมพร คริสต์รักษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๗ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน				
๖๗	นายเอกวรา ถาวโร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๕ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน				
๖๘	นายชญา อศรา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓ ปี ๙ เดือน		✓			
๖๙	นายสรายุทธ ชนะสิทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง.	๙ เดือน			✓		
	งานธุรการ										
๗๐	น.ส.เจริญศรี รอดแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔ ปี ๒ เดือน		✓			
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน										
๗๑	นางมณีพรรณ์ จันทสุริวงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน				

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎาได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร **"สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชนคนรัษฎา"**

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรมีสมรรถนะ เปี่ยมคุณธรรม บริการเป็นเลิศ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลรัษฎาจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลรัษฎา ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลรัษฎา

๔.๓ ค่านิยม

"สร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิต เน้นคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อบริการประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลรัษฎากำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลรัษฎากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงก้าวทันเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๑๒.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๑๓.นิติกร ๑๔.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๕.นักประชาสัมพันธ์ ๑๖.นักจัดงานเทศกิจ ๑๗.นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๘.นักวิชาการคลัง ๑๙.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒๐.นักวิชาการพัสดุ ๒๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒๒.วิศวกรโยธา ๒๓.สถาปนิก ๒๔.วิศวกรสุขาภิบาล ๒๕.นักวิชาการสาธารณสุข ๒๖.พยาบาลวิชาชีพ ๒๗.นักวิชาการสุขาภิบาล ๒๘.นักวิชาการศึกษา ๒๙.นักวิชาการวัฒนธรรม ๓๐.นักสันทนาการ ๓๑.ศึกษานิเทศก์ ๓๒.ครู ๓๓.ครูผู้ช่วย									

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๓๔.นักพัฒนาชุมชน ๓๕.นักสังคมสงเคราะห์ ๓๖.เจ้าพนักงานธุรการ ๓๗.เจ้าพนักงานทะเบียน ๓๘.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๓๙.เจ้าพนักงานเทศกิจ ๔๐.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔๒.เจ้าพนักงานการคลัง ๔๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔๕.นายช่างโยธา ๔๖.นายช่างเขียนแบบ ๔๗.นายช่างสำรวจ ๔๘.นายช่างไฟฟ้า ๔๙.เจ้าพนักงานสาธารสุข ๕๐.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน									
รวม			๓๑	๓๐	๓๐	๖๓๕,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก้าวทันเทคโนโลยี	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-เทศบาล -สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ -หน่วยงานอื่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด	๒	-	๒	๘,๐๐๐	-	๘,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-เทศบาล -สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	-เทศบาล -สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ -หน่วยงานอื่น
รวม			๑๕๒	๑๕๐	๑๕๒	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒) โครงการ /กิจกรรม การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน (การจัดการความรู้ขององค์กร)	ร้อยละของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ปี)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
รวม			๑๕๖	๑๕๖	๑๕๖	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการจัดอบรม/กิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวินัยและการรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาล สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๔) โครงการยกย่องพนักงานผู้ทุ่มเทปฏิบัติงาน	จำนวนของบุคลากรที่เป็นต้นแบบที่ได้รับการยกย่อง	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	เทศบาล
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี	บุลากรได้รับการพัฒนา ปีละ ๑ ครั้ง	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
	๓) โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรทางการศึกษา	บุลากรได้รับการพัฒนา ปีละ ๑ ครั้ง	๓๐	๓๐	๓๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
	๔) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา	บุลากรได้รับการพัฒนา ปีละ ๒ ครั้ง	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
	๕) กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส	กิจกรรมอย่างน้อย ๑ กิจกรรมต่อปี	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
๓) บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน	๑) กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากร	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาล
๔) บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละของผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	เทศบาล
รวม			๑,๒๗๐	๑,๒๗๐	๑,๒๗๐	๑,๖๓๐,๐๐๐	๑,๖๓๐,๐๐๐	๑,๖๓๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรัษฎา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยี	๓	๓	๓	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	๑๑	๑๑	๑๑	๑,๖๓๐,๐๐๐	๑,๖๓๐,๐๐๐	๑,๖๓๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๒,๖๘๓,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๘,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลรัษฎาทราบ

เทศบาลตำบลรัษฎาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลรัษฎา	เป็นกรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองทุกกอง	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กร และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลรัษฎา

อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลรัษฎา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรัษฎา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตได้มีมติเห็นชอบแล้ว นั้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวครบรอบระยะเวลาที่กำหนดแล้ว คณะกรรมการจัดทำแผนได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อปริมาณงาน รองรับภารกิจในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรัษฎา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงเสนอการกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตพิจารณาต่อไป

เทศบาลตำบลรัษฎา
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑

- หนังสือเทศบาลตำบลรัษฎา ที่ ภก ๕๒๗๐๑/๔๑๑๗ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล
- คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ

ส่วนที่ ๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล ๑-๓
๒. วัตถุประสงค์ ๓-๔
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔-๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล ๗-๒๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๒๕-๖๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ ๖๑-๖๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๖๒-๗๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๗๔
๘.๑ โครงสร้าง ๘๔-๘๒
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๘๓-๙๑
-สรุปจำนวนการกำหนดตำแหน่ง ๙๒-๙๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๙๔-๑๑๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๑๓-๑๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๑๓๑-๑๖๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ๑๗๐-๑๗๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ๑๗๓-๑๗๕

ส่วนที่ ๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนที่ ๑



ที่ ภก ๕๒๗๐๑/๒๑๗

สำนักงานเทศบาลตำบลรัษฎา
ถนนรัษฎานุสรณ์ ภก ๘๓๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ เล่ม

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรัษฎา นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลรัษฎาได้ประกาศให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา

สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ
โทร.๐-๗๖๕๒-๕๗๘๕
โทรสาร ๐-๗๖๕๒-๕๗๘๘

"ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม"



ประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา

เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๘๙) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงอนุมัติให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา



ประกาศเทศบาลตำบลรัษฎา
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลรัษฎา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒๕๖๙

.....

โดยที่เป็นการสมควรประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๘๙) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลรัษฎาจึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเสขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย ดังนี้

/๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ...

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานเลขานุการผู้บริหาร
- งานกิจการสภาเทศบาล
- งานธุรการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานรัฐพิธี

๑.๒ ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานกิจการขนส่ง
- งานทะเบียนราษฎร์

๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานนิติการ
- งานควบคุมภายใน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง

/๒.๒ ฝ่ายพัฒนา ...

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๒.๓ งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่าง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย ๑ งาน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสำรวจและออกแบบ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานเครื่องจักรกล

๓.๓ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานจัดการคุณภาพน้ำ

๓.๔ งานธุรการ

/๔.กองสาธารณสุข...

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑ งาน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานวิชาการและการประเมินผล
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานการเงินและบัญชี
- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตวแพทย์

๔.๓ งานธุรการ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา

ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๒ งาน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานการศึกษาในระบบ
  งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานบริหารงานบุคคล
- งานกิจการนักเรียน
- งานแผนงานและโครงการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานบริหารทั่วไป

๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

๕.๓ โรงเรียน

๕.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย

/งานสงเคราะห์ ...

งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสวัสดิการสังคม แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑ งาน ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส

๖.๒ งานธุรการ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา



คำสั่งเทศบาลตำบลรัษฎา

ที่ ๑๑๖๒ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๘๙) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลรัษฎาจึงจัดพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลรัษฎาที่ ๑๑๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางจันทิพย์ ยิ่งดำนุ่น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๕๙,๕๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๒๗,๕๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๓	นายอภิรักษ์ พรรณสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๙๖,๔๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>											
๔	นางขนิษฐา เจียมสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐		๕๒๔,๕๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	งานการเจ้าหน้าที่											
๕	นางสาวนงนุช ขาวโต	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓๑,๓๖๐	-	-	๕๓๑,๓๖๐
๖	นางสาวศศิภา แสงแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙๘,๔๔๐	-	-	๒๙๘,๔๔๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
	งานบริหารทั่วไป											
๗	นางสาวฟารีดา หมัดบิลเฮด	ปวส.(คอมพิวเตอร์	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		ธุรกิจ)										
	งานกิจการสภาเทศบาล											
๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานธุรการ											
๙	นางกรกันยา โกมลมน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๐	นางสาวกรนิภา สังข์แก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว											
	งานรัฐพิธี											
๑๑	นางสาวปาริฉัตร ด้วงตุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
	ฝ่ายปกครอง											
๑๒	นางสมทรัพย์ แซ่หลิม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐		๔๔๐,๖๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๑๓	นางสาวอัจฉรา แดงสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
	งานรักษาความสงบ											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	จ.ส.อ.นวพล คำจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๖	นายรัตตพงศ์ รักษาธรรม	ป.ตรี อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานกิจการขนส่ง											
๑๙	นางสาวจิราภรณ์ คงรุ่งเรืองสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
	งานบัตรประจำตัวประชาชน											
๒๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานทะเบียนราษฎร											
๒๑	นางสาวอารีย์ บุญฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
	งานธุรการ											
๒๒	นางสาวปรางทิพย์ อินสอิ้ง	ปวช.บัญชี	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑๕,๔๔๐	-	-	๑๑๕,๔๔๐
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ											
๒๓	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายแผนงานฯ	ต้น	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายแผนงานฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	งานงบประมาณ											
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๒๔	นางจรรยารัตน์ ติ่วสกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๕	นางนงเยาว์ แก้วภราดัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานนิติการ											
๒๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวชญาภา ธานีรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ											
๒๘	นางสาวนวรัตน์ ยอดเสถียร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๖๒,๒๔๐	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๒๙	นางสาวบัณฑิตา คทายุทธ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๓๐	นายชินวุธ ผ่องผาสุข	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
	ฝ่ายอำนวยการ											
	งานธุรการ											
๓๑	นายณรงค์ ไกรสาตร์	ป.๖	-	ภารโรง	บริการพื้นฐาน	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบ
												เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
	งานเลขานุการผู้บริหาร											
๓๒	นายพินิจ ไกรสาตร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการเจ้าหน้าที่											
๓๓	นางสาวสมร ไทยยัง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบริหารงานทั่วไป											
๓๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานกิจการสภา											
๓๗	นางธัญญาภรณ์ เสียงเสนาะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๒๑๙,๐๐๐	-	-	๒๑๙,๐๐๐
	งานเลขานุการผู้บริหาร											
๓๘	นางสาวสุธาทิพย์ อ่อนทอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๙,๓๒๐	-	-	๑๖๙,๓๒๐
๓๙	นางสาวอภิญญา หะเงะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๗๖,๘๘๐	-	-	๑๗๖,๘๘๐
๔๐	นางสาวจิตรลดา ณ นคร	วิทยาศาตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		(คณิตศาสตร์ประยุกต์)										
	งานธุรการ											
๔๑	นางระพีพร เพ็งจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๔๒	นางสาวสุภาวดี รอดกสิกรรม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๘๓,๗๒๐	-	-	๑๘๓,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	นายณัฐพล ณ ตะกั่วทุ่ง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๔,๔๐๐	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๔๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นายสุวิทย์ สินธุ์ประดิษฐ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๗๓,๖๔๐	-	-	๑๗๓,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
	งานธุรการ											
๔๖	นางสาวพิทย์ณิชา ศรีจันทร์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวเปี่ยมศิริ ธราดลพิพัฒน์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๙	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๑	นางศิริพร ชาชู	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๒๑๖,๙๖๐	-	-	๒๑๖,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๒	นายวัชระ คม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๗๕,๕๖๐	-	-	๑๗๕,๕๖๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๕๓	นายกิตติศักดิ์ ต่อวงศ์	ม.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๗๑,๘๔๐	-	-	๑๗๑,๘๔๐
๕๔	นายสุวิทย์ อินทนนท์	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๒๐๓,๘๘๐	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๕๕	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นายวัชรินทร์ บุญคุ้ม	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๖๖,๐๘๐	-	-	๑๖๖,๐๘๐
๕๗	นายสมบูรณ์ เกื้อหนุน	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๒๐๒,๒๐๐	-	-	๒๐๒,๒๐๐
๕๘	นายอภิสิทธิ์ จาตุอาภรณ์	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๒๐๔,๑๒๐	-	-	๒๐๔,๑๒๐
๕๙	นายประสาร ทองใบ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๖๔,๒๘๐	-	-	๑๖๔,๒๘๐
๖๐	นายปิยพนธ์ คงประสม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๖๑	นายสุทธินนท์ ชุมทรัพย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๖๒	นายจิรายุ สังวร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๖๓	นายสมศักดิ์ ไกรนุกูล	ม.๓	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๒๓,๒๔๐	-	-	๑๒๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสงบ											
๖๔	นายไชยยันต์ นาศร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
๖๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๗	นายอนันท์นโชติ บุญฤทธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๘	นายเฉลิมเกียรติ โภคาผล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	งานทะเบียนราษฎร											
๖๙	นางสาวอารี โทเวยกะ	ปริญญาตรี (การบริหาร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		ธุรกิจการเกษตร)										
๗๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบัตรประจำตัวประชาชน											
๗๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานธุรการ											
๗๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๗๔	นายตะวัน มีชูเชาว์	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายทรงวุฒิ อินทนนท์	ม.๓	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๗	นายอาทิตย์ ยศชัย	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นายเทวัญ ปรีดาผล	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสงบ											
๘๔	นายชนาเมธ เดชพิชัย	ม.๓	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายวิทตฤทธิ์ แสงอรุณ	ป.ตรี	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นายสุริยา กัดเกื้อ	ม.๓	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	น.ส.ศุรีลักษณ์ สิงหนาท	ม.๖	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นายผลาวุธ วงศ์สวัสดิ์	ป.ตรี	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๒	นางสาวสมฤทัย แดนสา	ป.ตรี	-	คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	-	-	คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	น.ส.ณัฐฐา ฐิติภูรี	ม.๖	-	คนงาน (ธุรการ)	-	-	คนงาน (ธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	นางเอมอร อุดม	ม.๖	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๕	น.ส.มลิตา มั่งมูล	ม.๓	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานงบประมาณ											
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๙๖	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	จ ๓	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานนิติการ											
๙๗	นางสาวเสาวรส ลูกเต้า	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	๒๒๓,๓๒๐	-	-	๒๒๓,๓๒๐
๙๘	นางสาวรัชดาภรณ์ ธรรมโชติ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	๒๗๔,๖๘๐	-	-	๒๗๔,๖๘๐
๙๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ											
๑๐๐	นายธวัฒน์ คทายุทธ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๕๑,๖๘๐			๑๕๑,๖๘๐
๑๐๑	นายวินัย แก้วภราดัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	๒๘๗,๐๔๐	-	-	๒๘๗,๐๔๐
๑๐๒	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๓	นางสาวกชมน โพธิ์งาม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๐๔	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>กองคลัง</u>											
๑	นางศิริโสภา บูรณะศักดิ์สกุล	ป.ตรี (การบัญชี)	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๐๒,๙๖๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
	<u>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</u>											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖ ลือฯ)
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
	งานสถิติการคลัง											
๓	นางพีรภาว์ สิทธิโชคพีรพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
	งานระเบียบการคลัง											
๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานการเงินและบัญชี											
๕	นางสาวศศิธร หนูน้อย	บัญชีบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นายพิศิษฐ์ วิจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๗	นางสาวพิชามญชุ์ จวบความสุข	ป่วส.บริหารธุรกิจ	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘	นางสาวชลดา รัตนประดิษฐ์	บัญชีบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๙	นางอุษา หนูรุ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๐	น.ส.ยศวีย์ บุณยะเกียรติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>											
๑๓	นางภักดินันท์ คำธร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐		๕๒๔,๕๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)				-	
	งานพัฒนารายได้											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานจดทะเบียนพาณิชย์											
๑๖	นายชูศักดิ์ เชื้อขวด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์											
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๑๘	นางสาวศิริพร ศรีสุธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
		(การตลาด)										
๑๙	นางเรวดี ธัญญพัก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๒๐	นายกัมปนาท จันทร์เกตุ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานธุรการ											
๒๑	นายนิติวุฒิ นิชากรพงศ์	ครุศาสตบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(คอมพิวเตอร์ศึกษา)										
	ลูกจ้างประจำ											
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
	งานพัฒนารายได้											
๒๒	นายไพรัช ประไพเพชร	ม.๓	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
		-										
	ฝ่ายบริหารงานการคลัง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานระเบียบการคลัง											
๒๓	นางสาวณภัสวรรณ เอ่งฉ้วน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	๒๘๔,๗๖๐	-	-	๒๘๔,๗๖๐
	งานสถิติการคลัง											
๒๔	นางสาวพิมลนาฏ โอษฐฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	๑๙๖,๕๖๐	-	-	๑๙๖,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานการเงินและบัญชี											
๒๕	นางพีรชาดา รักษาราษฎร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	๒๓๔,๐๐๐	-	-	๒๓๔,๐๐๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๑	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๗	นางสาววาริศา อภิชาตตระกูล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จ ๓	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๒๘	นางสาวกัทลี โพธิ์กัณหะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๒๐๐,๕๒๐	-	-	๒๐๐,๕๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานพัฒนารายได้											
๓๑	นางสาวอรวรรณ อึ้งสกุลสิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๑	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๑	๑๗๑,๘๔๐	-	-	๑๗๑,๘๔๐
๓๒	นางนวรัตน์ โพธิ์ศรีทอง	ทักษะ	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้(ทักษะ)	จ ๑	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้(ทักษะ)	จ ๑	๑๙๓,๘๐๐	-	-	๑๙๓,๘๐๐
๓๓	นายนิพน กุลมาตย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	๒๒๙,๕๖๐	-	-	๒๒๙,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานจดทะเบียนพาณิชย์											
๓๔	น.ส.จันทรรัตน์ รัตนดิรก ณ ภูเก็ต	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๘๑,๘๐๐
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๓๕	นายทินภัทร วรรณบวร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๒	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๒	๑๕๐,๗๒๐	-	-	๑๕๐,๗๒๐
	งานธุรการ											
๓๖	น.ส.นัฏศิมา อภิชาติตระกูล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานพัฒนารายได้											
๓๗	นางกันติรา พรหมราช	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางสาวเพ็ญพิชชา เขียวเสน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๓๙	นางสาวมุกมณี ชูเช่ง	ป.ตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายพีรวิชญ์ สิงหนาท	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>กองช่าง</u>											
๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
	งานสถาปัตยกรรม											
๓	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานวิศวกรรมโยธา											
๔	นายอัศวิน พลคชา	ครุศาสตรอุตสหกรรมบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐
		(วิศวกรรมโยธา)										
	งานควบคุมอาคาร											
๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานผังเมือง											
๖	นายวิศิษย์ศักดิ์ คงคา	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
		(สถาปัตยกรรม)										
	งานสำรวจและออกแบบ											
๗	นางสาวอรทัย ยวงเงิน	อุตหกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๘	ว่าที่ร้อยตรี กิตติ อออิปก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
		(วิศวกรรมสำรวจ)										
๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายการโยธา											
๑๐	นายสมชาย ตันติพิทยกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา	ต้น	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐		๕๐๘,๘๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)				-	
	งานสวนสาธารณะ											
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
	งานสาธารณูปโภค											
๑๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	นายสุระชัย บุญช่วย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
	งานเครื่องจักรกล											
๑๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง											
๑๓	นางสาวอัณณ์ภัสย์ อุบลสุวรรณ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
	ฝ่ายช่างสุขาภิบาล											
๑๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	หน.ฝ่ายช่างสุขาภิบาล	ต้น	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	หน.ฝ่ายช่างสุขาภิบาล	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
๑๖	นายอดินันท์ อนุศักดิ์	วิศวกรรมศาตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
		(วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม)										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานจัดการคุณภาพน้ำ											
๑๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานธุรการ											
๒๐	นางสาวมณวณา เผือกผุด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(การปกครองท้องถิ่น)										
๒๑	นางสาวจิตติมา วันหนุน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสำรวจและออกแบบ											
๒๒	นายสุรชัย บุตรทองดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๒๓๑,๗๒๐	-	-	๒๓๑,๗๒๐
๒๓	นายมูฮำหมาด มินสิน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๒๓๑,๗๒๐	-	-	๒๓๑,๗๒๐
๒๔	นายยุทธพงศ์ โบบทอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๑๙๘,๖๐๐	-	-	๑๙๘,๖๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จ ๑/ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จ ๑/ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายการโยธา											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสวนสาธารณะ											
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
	งานสาธารณูปโภค											
๒๖	นายนัดที นาวี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ ๒	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๒๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายประสารมิตร แสวงวิทย์	ม.๓	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	๑๖๒,๘๔๐	-	-	๑๖๒,๘๔๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นายอนุกูล วัฒนะ	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	งานเครื่องจักรกล											
๓๑	นายสมบูรณ์ ฐิติภูรี	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	๒๓๐,๑๖๐	-	-	๒๓๐,๑๖๐
๓๒	นายนนทกร จันทร์เมือง	ป.๖	-	พนง.ขับ.เครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสวนสาธารณะ											
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
	งานสาธารณูปโภค											
๓๓	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	นายสานิช เศษคง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายวรากร ศรีศาสนานนท์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง											
๓๔	นายวิเชียร อสัมภินวัฒน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายณัฐพล ไชยกุล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายเกียรติยศ ดีสุก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	<u>งานธุรการ</u>											
๔๑	นางสาวสุพรรษา หนองข่า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	๒๔๕,๗๖๐	-	-	๒๔๕,๗๖๐
๔๒	นางสาวสุชานาถ สันติกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
๑	นายนพดล แก้วมหิทธิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กลาง	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กลาง	๖๒๘,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๖๒,๘๔๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		(ว่าง ๑๖ มิ.ย.๖๖ ล้อม)
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	งานวิชาการและการประเมินผล											
๓	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานรักษาความสะอาด											
๔	นายนพพร น้ำเพชร	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๘๓,๐๐๐	-	-	๔๘๓,๐๐๐
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม											
๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖	น.ส.อุษณิษา แก้วคราม	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๗	นางสาวทิพย์วรรณ คงสิทธิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๙	นางสาวจันทิมา เตชะรังสรรค์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	น.ส.อัสมา ยาง๊ะ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน											
๑๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
๑๓	นางพิชญ์พิชา ต้นติกาญจนานนท์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
๑๕	นางสาวนัสรียา ละใบเด็น	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
	งานสัตวแพทย์											
๑๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นางสาวกานดา หมื่นจิตต์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	งานธุรการ											
๑๘	นายวิศรุต รัตนวิก	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-		๑๔๖,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
	งานรักษาความสะอาด											
๒๐	นายปภาณ โพธิ์ศรีทอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	-	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม											
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๒๑	นายอนุพงษ์ รักทองจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๔๔,๙๖๐	-		๑๔๔,๙๖๐
		(การพัฒนาชุมชน)										
	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ											
๒๒	นางสาวนันทิกา อรรถธรรม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๒๐๐,๗๖๐	-	-	๒๐๐,๗๖๐
	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน											
๒๓	นายสุธี หมายพงศ์พัฒนา	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๗๙,๘๘๐	-	-	๑๗๙,๘๘๐
๒๔	นายเอกชัย เอ่งฉ้วน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๗๘,๔๔๐	-	-	๑๗๘,๔๔๐
๒๕	นายสมชัย แก้วขาว	ป.๖	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	๑๖๘,๘๔๐	-	-	๑๖๘,๘๔๐
๒๖	นายวิโรจน์ ขันทกาญจน์	ป.๖	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	๑๗๐,๑๖๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๒๗	นายปฐมพงศ์ ขยันงาน	ม.๓	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสะอาด											
๒๘	นางสาวอุษา ทิพย์รักษา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๖,๔๔๐	-	-	๑๖๖,๔๔๐
๒๙	นายอับดลกาหรีม นาเซตต์	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๓๐	นายปราโมชท์ โพธิสวัสดิ์	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๓๑	นายวิชาน สร้อยขุนทด	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๓๒	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๔	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๕	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๖	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๗	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๘	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๙	นายเชาว์วัฒน์ เกลี้ยงจิตร	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
												(ปรับปรุงตำแหน่งเป็นการถาวร)
๔๐	นายเอกรัตน์ มนัสวิมรเดช	ป.๖	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	จ ๑	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานธุรการ											
๔๑	นายอำนาจ ทองเพ็ชร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสะอาด											
๔๒	นายจุลทรัพย์ แซ่หนา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายสุเมธ ศิริผล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายศุภชัย ยกย่อง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวอมราวดี จอกทอง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายจองชัย อาชญาทา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายอานนท์ สูงรันดร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายสรรค์วิทย์ ปรางจันทร์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายอนุชิต อาชญาทา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายภาสกร ปิยะธรรม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายสุธิน บุญเฮ้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายวิระศักดิ์ บุญหล้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายอภิเดช ทนน้ำ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายชุติพนธ์ แย้มคล้าย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายนฤพนธ์ นุขบุตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๙	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๐	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๖	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๓	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๔	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๖	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๓	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๔	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๖	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๓	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสัตวแพทย์											
๙๔	นายวิชาน สังข์ศรีอิน	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๘๔,๖๘๐	-	-	๑๘๔,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสัตวแพทย์											
๙๕	นายประสงค์ สุจริตธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๖	นายกิตติพงศ์ ดำงาม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานธุรการ											
๙๙	น.ส.สุทธิชา อุดมวงรุ่งเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-		๑๓๘,๐๐๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
๑๐๐	น.ส.เบญจวรรณ เทพบุตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๔๙,๒๘๐	-		๑๔๙,๒๘๐
๑๐๑	น.ส.ชุติกาญจน์ ดอกเทียน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-		๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	กลาง	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)					
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา											
	งานการศึกษาในระบบ											
๓	น.ส.ลลิตพร สุภาพัฒนกิจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
	งานกิจการนักเรียน											
	งานแผนงานและโครงการ											
๔	นางสาวนูรฮูดา มัจฉา	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
		(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๕	นายชาคริต นุ้ยภิรมย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๖	นางสาวจุฑาทิพย์ อุยะสิทธารักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๗	นางสาวณิชาวีร์ สุวรรณโณ	ปวส.(การบัญชี)	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๘	นายหัสกร เกษน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	๓๖,๐๐๐	-	๔๐๕,๔๘๐
	งานนิเทศการศึกษา											
๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๓๘๑๑-๐๐๑	ศึกษานิเทศก์	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๑๑-๐๐๑	ศึกษานิเทศก์	ชก.	๓๘๗,๑๘๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานบริหารงานบุคคล											
๑๐	นางสาวสุธารัตน์ สังขารา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จ ๓	๒๓๐,๐๔๐	-	-	๒๓๐,๐๔๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๑	นางสาวภาวิดา หนูคง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๖๖,๒๐๐	-	-	๑๖๖,๒๐๐
๑๒	นางสาวขวัญใจ สืบตัน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		(ภาษาไทย)										
๑๓	นายพฤฒ ธีรนิตยภาพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๘๖,๘๔๐	-	-	๑๘๖,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	ต้น	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)					
๑๕	นางสาวอรทัย ขำนาญกิจ	การศึกษาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	งานการศาสนา											
	งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม											
๑๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา											
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน											
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ											
	งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย											
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	น.ส.นฤมล พงศกรโสภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๙๒,๖๐๐	-	-	๑๙๒,๖๐๐
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน											
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ											
๑๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยสันทนาการ	จ ๓	-	ผู้ช่วยสันทนาการ	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	โรงเรียน											
๒๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๐	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๓	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๐	ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖)
๒๑	-ว่าง-	-	-	-	-	-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
												กำหนดเพิ่ม
๒๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม),เงินอุดหนุน
๒๓	น.ส.นัดดา บัวสวัสดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๒	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๒	ครู	คศ.๒	๓๘๑,๗๒๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๐๓,๗๒๐(เงินอุดหนุน)
๒๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๓	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๓	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม),เงินอุดหนุน
๒๕	น.ส.นัยนา นิรภัย	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๔	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๔	ครู	คศ.๓	๔๐๕,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๙,๗๖๐(เงินอุดหนุน)
๒๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม),เงินอุดหนุน
๒๗	น.ส.ศิริรัตน์ ชื่อสกุลไพศาล	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๖	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๖	ครู	คศ.๒	๓๗๔,๒๘๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๖,๒๘๐(เงินอุดหนุน)
๒๘	น.ส.กรรณิการ์ สุขจิตร์	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๗	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๗	ครู	คศ.๒	๓๗๐,๔๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๒,๔๔๐(เงินอุดหนุน)
๒๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม),เงินอุดหนุน
๓๐	น.ส.ชวนชม ปรโมษิต	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๙	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๙	ครู	คศ.๒	๓๓๒,๑๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๓๗๔,๑๖๐(เงินอุดหนุน)
๓๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๖๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๖๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม),เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	น.ส.สุทธิพร คงสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	บุคลากรสนับสนุนการสอนฯ	จ ๑	-	บุคลากรสนับสนุนการสอนฯ	จ ๑	๑๔๒,๘๐๐	-	-	๑๔๒,๘๐๐(เงินอุดหนุน)
๓๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครู	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	นางสาวนันทนา ฤทธิรงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	๒๕๙,๘๐๐	-	-	๒๕๙,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายไพศาล เหลืองทอง	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๑ (บ้านท่าเรือใหม่)											
๓๖	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๓๗	น.ส.สิรินทรา เกี้ยวสุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๓	๔๒๕,๖๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๐,๐๔๐(เงินอุดหนุน)
๓๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๓๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๔๐	นางอนัตตา แซ่เดี่ยว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๑	๓๒๔,๖๐๐	-	-	๓๒๔,๖๐๐(เงินอุดหนุน)
๔๑	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๔๒	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๔๓	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๔๔	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๔๕	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ ๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวฐานิดา เรืองภิรมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๔๘	นางสาวพรเพ็ญ ช่วยบำรุง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๙	นางไรยาน จิตรเที่ยง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๐	นางสาวกานธิดา ทองช่วย	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นางสาวพรรณทอง ประโมงกิจ	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นางกนกวรรณ จังพานิช	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก)</u>											
๕๘	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๕๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๖๐	น.ส.อังคณา สายริยา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๑	๓๓๘,๒๘๐	-	-	๓๓๘,๒๘๐(เงินอุดหนุน)
๖๑	น.ส.จารุวรรณ บุญเกื้อ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๒	๓๗๒,๒๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๔,๒๔๐(เงินอุดหนุน)
๖๒	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๖๓	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๖๔	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๖๕	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๖๖	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๗	นางสาวอินทุกาญจน์ สังข์ทอง	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๖๘	นางสาวปนัดา จินดากาญจน์	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๑	นางสาวสุนิสา ย่องดำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๒	นางสาวสายาณี อาบูซาแล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นางกัญญารัตน์ พรหมเพ็ชร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู)											
๗๔	-ว่าง-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
				(ชื่อเดิมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)								
๗๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๗๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๗๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๘	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๙	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๐	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๑	นางสาวสุวนันท์ พรมเพ็ชร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
				(ชื่อเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)								
๘๒	นางสาวสุนิษา เนื้ออ่อน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
				(ชื่อเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)								
๘๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
				(ชื่อเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)								
๘๔	นางสาวสุธาภรณ์ หลงสัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
๘๕	-ว่าง-	-	-	แม่ครัว	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๖	นางเพลิน ชมหมี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลรัษฎา ๔ (บ้านแหลมตุ๊กแก)											
๘๗	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๘๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๘๙	น.ส.ยงทิพา สงคล้าย	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	คศ.๒	๓๖๘,๐๔๐	-	๔๒,๐๐๐	(๔๑๐,๐๔๐)เงินอุดหนุน
๙๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๙๑	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
๙๒	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙๓	นางสาวนาซียะห์ ยามาดิบุ	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๘,๘๘๐	-	-	๒๑๘,๘๘๐
๙๔	นางสาวธิดารัตน์ สงวนไล	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๘,๔๔๐	-	-	๒๐๘,๔๔๐
๙๕	นางสาวอรทัย ขจรศักดิ์ศรี	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๙๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๗	นางสาวสุนิสา ลิพันดุง	ปริญญาตรี คหกรรม	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๘	น.ส.สุดารัตน์ สามัคคี	ม.๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>											
๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่าง ๑ พ.ย.๖๕)
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
	<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u>											
๒	นางสาวพรรณวดี พันธ์แพ	ครุศาตรบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕๓,๗๒๐
		(ช่างอุตสาหกรรมไฟฟ้า)		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
	งานสังคมสงเคราะห์											
๓	นายวีระยุทธ อุ้ยดำ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต /	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
		สังคมสงเคราะห์ศาสตร์										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานกิจการสตรีและคนชรา											
๔	นางเอื้อมพร คริสต์รักษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๖๘,๙๖๐	-	-	๔๖๘,๙๖๐
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน											
๕	นายเอกวรา ถาวโร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
	งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส											
๖	นายสรายุทธ ชนะสิทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๑-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๔๑-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(เกษตรกรรม)										
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ											
๗	นายชญา อศรา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
		(การผลิตภาพยนต์และสื่อดิจิตอล)										
	งานธุรการ											
๘	นางสาวเจริญศรี รอดแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
		(การบัญชี)										
	<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน											
๙	นายฮาริส สุขสง่า	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	๒๒๕,๖๐๐	-	-	๒๒๕,๖๐๐
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม											
๑๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ											
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานกิจการสตรีและคนชรา											
๑๒	นางสาวรัชวีอร ปรีดาผล	การบริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน											
๑๓	นายเสาวเลิศ เจียมสูงส่ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	๒๔๖,๔๘๐	-	-	๒๔๖,๔๘๐
	งานธุรการ											
๑๔	นางสาวนูลีซา สันตะวา	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๕	น.ส.สุรดา เลขะมิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๑๖	นางสุธิดา ปรีดาผล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๙๐,๓๒๐	-	-	๑๙๐,๓๒๐
๑๗	นายอภินันท์ มัชฌิมวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๕๓,๒๔๐	-	-	๑๕๓,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานธุรการ											
๑๘	นางพิศมัย ปานมณี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน											
๑	นางมณีพรรณ์ จันทสุริวงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๘๐,๗๖๐	-	-	๖๘๐,๗๖๐

ส่วนที่ ๒
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำเป็นต้องจัดทำให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะสิ้นสุดลงในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจปัจจุบันและใช้ในการวางแผนอัตรากำลังในอีก ๓ ปีข้างหน้า ภายใต้ภาระการใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และมติ ก.ท.ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ แจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี จำนวน ๑๐๑ สายงาน จำแนกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน

กฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๘๙) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๔) ประกาศคณะกรรมการกลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

๗) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๕

๘) ประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓

๙) ประกาศ ก.ท.เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖) มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลรัษฎา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลรัษฎามีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลรัษฎา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรัษฎา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลรัษฎา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรัษฎา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลรัษฎาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการสรรหาพนักงานเทศบาล และการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลรัษฎาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลรัษฎามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลรัษฎา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรัษฎา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรัษฎา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลรัษฎา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลรัษฎาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกองกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยของงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจาการจัดโครงสร้างขององค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ

บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าที่ในเทศบาล ข. หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่ามีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๑๐ การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลรัษฎา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลรัษฎาประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๑ การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลรัษฎา

๓.๑๒ การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงการะบวนการ (Process-Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

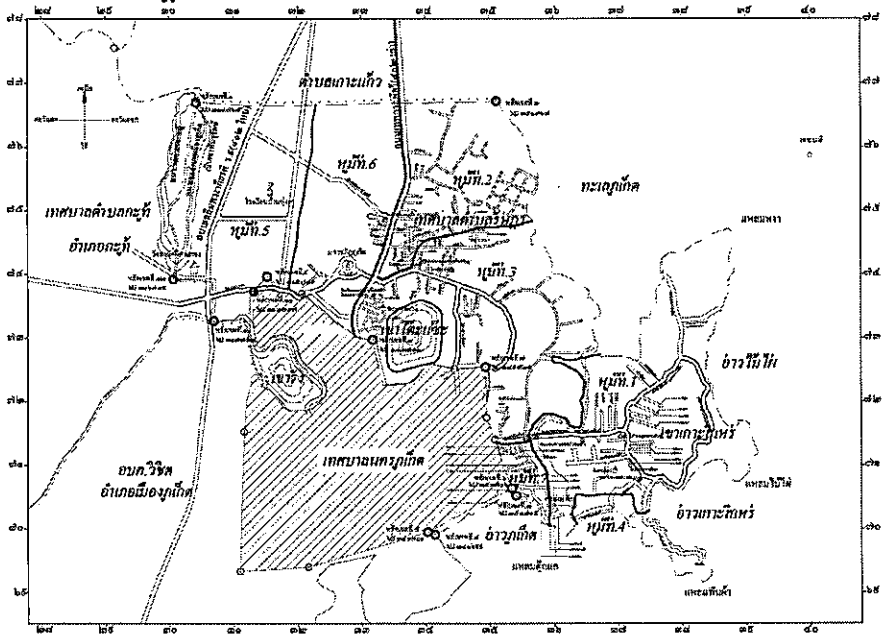
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลรัษฎา

ข้อมูลด้านที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลรัษฎาตั้งอยู่ทางด้านทิศเหนือของเทศบาลนครภูเก็ต ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองภูเก็ตไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๓ กิโลเมตร ห่างจากด้านเหนือของเกาะภูเก็ตไปทางทิศใต้ ตามแนวทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๐๒ (เทพกระษัตรี) ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร และทางทิศตะวันออกของตำบลรัษฎาติดกับทะเลภูเก็ต มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	จดแนวเขตตำบลเกาะแก้ว หมู่ที่ ๑ บ้านสะปำ และหมู่ที่ ๗ บ้านแหลมหิน
ทิศใต้	จดแนวเขตเทศบาลนครภูเก็ต เลียบแนวเขาโต๊ะแซะ และเขตเขารังใน
ทิศตะวันออก	จดตลอดแนวชายฝั่งทะเลภูเก็ต
ทิศตะวันตก	จดแนวเขตตำบลวิชิต หมู่ที่ ๕ บ้านชิดเชี่ยว และเขตตำบลกะทู้ กับหมู่ ๒ หมู่ ๓ และหมู่ ๔ บ้านกะทู้

แผนที่ตั้งเทศบาลตำบลรัษฎา



ข้อมูลด้านพื้นที่

ตำบลรัษฎามีพื้นที่โดยประมาณ ๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๙๙๔ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๗ ของพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะสิเหร่ หมู่ที่ ๒ บ้านบางชีเหล้า
หมู่ที่ ๓ บ้านกู้กู หมู่ที่ ๔ บ้านแหลมตุ๊กแก
หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก หมู่ที่ ๖ บ้านลักกงษี
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าเรือใหม่

ภูมิประเทศของพื้นที่ตำบลรัษฎา ประมาณร้อยละ ๔๐ เป็นภูเขาซึ่งอยู่ทางด้านตะวันออก ร้อยละ ๖๐ เป็นพื้นที่ราบ ประกอบด้วย ด้านทิศเหนือของตำบลรัษฎา ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเนินเขาใน หมู่ที่ ๒ บ้านบางชีเหล้า หมู่ที่ ๓ บ้านกู้กู หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก และหมู่ที่ ๖ บ้านลักกงษี

ส่วนทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ของตำบลรัษฎาส่วนใหญ่เป็นที่ราบริมฝั่งทะเล และเป็นป่าชายเลนใน หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะสิเหร่ หมู่ที่ ๔ บ้านแหลมตุ๊กแก และหมู่ที่ ๗ บ้านท่าเรือใหม่

ข้อมูลด้านลักษณะการใช้ที่ดิน

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎามีพื้นที่ต่อเนื่องกับเทศบาลนครภูเก็ต เป็นชุมชนที่ให้บริการในด้านพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมบริการ มีการขยายตัวค่อนข้างสูง อันเป็นผลต่อเนื่องจากการขยายตัวของเทศบาลนครภูเก็ต และยังมีพื้นที่ว่างพอที่จะให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากการขยายตัวของประชากร ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าประชากรกระจายตัวออกมาอยู่รอบนอกเทศบาลนครภูเก็ต เนื่องจากมีโครงการบ้านจัดสรร และโรงแรมเกิดขึ้นหลายโครงการ

ทางด้านกายภาพพบว่ามีการใช้พื้นที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านที่อยู่อาศัยและธุรกิจการค้า แนวโน้มการขยายตัวของชุมชนส่วนใหญ่จะขยายตัวไปตามสองข้างทางของทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๒ ไปทางทิศเหนือของตำบล และสองข้างทางของสายเลี่ยงเมือง บริเวณท่าเทียบเรือใหม่ และเกาะสิเหร่

ทรัพยากรธรรมชาติ ตำบลรัษฎามีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่

น้ำ

๑. คลองสะปำ มีความยาวของลำคลองรวมทั้งสิ้นประมาณ ๒.๔๕ กิโลเมตร มีทิศทางการไหลจากเทือกเขาพันธุรัตน์และเทือกเขาสะปำที่ระดับ ๒๒.๔๐ ม.รทก. ทางทิศใต้ ไหลออกสู่ที่ราบทางด้านทิศเหนือออกสู่อ่าวสะปำบริเวณบ้านบางคูที่ระดับ ๔.๐๐ ม.รทก. ตลอดเส้นทางการไหลของคลองสะปำได้ไหลผ่านพื้นที่ชุมชนหลายแห่งของตำบลรัษฎา และตำบลเกาะแก้ว ก่อนไหลออกสู่ทะเลอันดามันอ่าวสะปำ

๒. คลองท่าจีน มีความยาวของลำคลองรวมทั้งสิ้นประมาณ ๔ กิโลเมตร ทิศทางการไหลผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๓ ของเทศบาลตำบลรัษฎา ก่อนไหลออกสู่ทะเลอันดามันบริเวณท่าเรือรัษฎา

๓. คลองบางใหญ่ มีความยาวของลำคลองรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๕.๗๕ กิโลเมตร มีทิศทางการไหลของเทือกเขาควนหว้าที่ระดับ ๔๑๖.๒๓ ม.รทก. ทางทิศตะวันตกในเขตพื้นที่อำเภอกะทู้ ไหลออกสู่ที่ราบเขตชุมชนเมืองภูเก็ตทางด้านทิศใต้ก่อนออกสู่ปากอ่าวสะพานหินที่ระดับ ๒.๐๐ ม.รทก. ของอำเภอเมืองภูเก็ต ตลอดเส้นทางการไหลของคลองบางใหญ่ได้ไหลผ่านพื้นที่เทศบาลนครภูเก็ต และพื้นที่ชุมชนหลายแห่งของอำเภอเมืองภูเก็ต ก่อนไหลออกสู่ทะเลอันดามันบริเวณอ่าวสะพานหิน

ทั้งนี้ คลองบางใหญ่มิตัดผ่านพื้นที่ตำบลรัษฎา แต่เทศบาลตำบลรัษฎาใช้คลองบางใหญ่ที่เป็นระบายน้ำโดยการสูบไปปล่อยลงคลองบางใหญ่ เพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมขังกรณีเกิดฝนตกหนัก

๔. ขุมน้ำซอยพะเนียง ขนาดความจุ ๓๓๔,๐๐๐ ลบ.ม. เทศบาลนครภูเก็ตและเทศบาลตำบลรัษฎา ร่วมกันจัดซื้อผืนน้ำดังกล่าว เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ให้บริการแก่ประชาชน โดยเทศบาลนครภูเก็ต ได้นำน้ำขึ้นมาผลิตน้ำประปาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตัวเมืองเทศบาลนครภูเก็ต รวมถึงบริเวณใกล้เคียง และเทศบาลตำบลรัษฎาได้นำน้ำดังกล่าวมาคอยให้บริการประชาชนในช่วงฤดูฝนทิ้งช่วง หรือพื้นที่ที่น้ำประปาไหลไม่สม่ำเสมอเกิดเหตุอัคคีภัย และสำหรับรดน้ำต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะ

๕. อ่างเก็บน้ำใต้ดินกะทู้และสามกอง อยู่ทางตอนบนของลุ่มน้ำคลองบางใหญ่ มีลักษณะเป็นแอ่งน้ำใต้ดินโดยธรรมชาติ มีร่องน้ำที่ออกสู่ทะเลกว้างประมาณ ๖๐๐ เมตร และ ๕๕๐ เมตร และมีพื้นที่รับน้ำแอ่งน้ำใต้ดิน ๔๑ ตารางกิโลเมตร และ ๑๔ ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ และมีพื้นที่รับน้ำรวมทั้งสิ้น ๕๕ ตารางกิโลเมตร โดยมีปริมาณน้ำบาดาลเก็บกักสูงสุด ๔.๖๓ และ ๓.๗๓ ล้าน ลบ.ม. ตามลำดับ

การระบายน้ำ

๑. พื้นที่น้ำท่วมถึง คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

๒. ระยะเวลาเฉลี่ยน้ำท่วมขังนานที่สุด ๓ วัน ประมาณช่วงเดือนมิถุนายน-ตุลาคม

ป่าไม้

ตำบลรัษฎามีพื้นที่ทรัพยากรป่าไม้ ซึ่งเป็นป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. ป่าเขาโต๊ะแซะ (ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าบก) เนื้อที่ ๕๕๐ ไร่ ประกาศโดยกฎกระทรวงฉบับที่ ๖๐๘ (พ.ศ.๒๕๑๖) จัดเป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ โดยจากการสำรวจพบว่ามีพื้นที่ป่าสมบูรณ์ซึ่งต้องรักษาไว้ได้โดยชุมชนมีส่วนร่วมประมาณ ๓๕๐ ไร และพบพื้นที่เสื่อมโทรม ต้องได้รับการฟื้นฟูประมาณ ๙๐ ไร่

๒. ป่าเลนคลองบางชีเหล้า-คลองท่าจีน (ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าชายเลน) เนื้อที่ ๓,๙๓๗.๕๐ ไร่ ประกาศโดยกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๐๑) มีการบุกรุกก่อสร้างที่อยู่อาศัยบริเวณซอยโหนทรายทอง เนื้อที่ประมาณ ๑๐๐ ไร่ พันธุ์ไม้ป่าชายเลนเช่น ไม้โกงกาง แสม ลำพู ตะบูน ตาตุ่ม ปรงทะเล เป้ง เหงือกปลาหมอ เป็นต้น

ภูเขา

บริเวณที่เป็นภูเขาสูงในพื้นที่ตำบลรัษฎา ส่วนใหญ่พบเป็นภูเขาหินแกรนิต เทือกเขาหินแกรนิตที่พบ มีลักษณะการวางตัวอยู่ในแนวทิศเหนือ-ใต้ เขารังนอก-เขารังใน เขาโต๊ะแซะ เขาพันธุรัตน์

๑.เขารังเป็นเนินเขาเตี้ยๆ รถยนต์สามารถขึ้นไปจนถึงยอดเขา เทศบาลนครภูเก็ตได้ขอใช้พื้นที่จัดเป็นสวนสุขภาพและสวนสาธารณะไว้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และชมทิวทัศน์ของเมืองภูเก็ต จากยอดเขาจะมองเห็นตัวเมืองภูเก็ต ทะเลกว้าง รวมทั้งทิวทัศน์ของเกาะทั้งใกล้และไกล บนเขามีร้านอาหารบรรยากาศดีให้นั่งรับประทานอาหาร

๒.เขาโต๊ะแซะมีความสูงกว่า ๒๕๐ เมตรและตั้งอยู่กลางเมืองภูเก็ต เป็นภูเขาคู่บ้านคู่เมืองชาวภูเก็ตมาเป็นระยะเวลายาวนาน ชาวท้องถิ่นนิยมออกกำลังกายโดยเดินขึ้นไปตามแนวลาดชันของเขาโต๊ะแซะ ส่วนกิจกรรมอื่นๆ ที่นิยมได้แก่ การขึ้นไปชมทิวทัศน์ของเมืองภูเก็ตบนจุดชมวิวซึ่งสามารถมองเห็นทัศนียภาพของตัวเมืองล้อมรอบด้วยทะเล มองเห็นเส้นขอบฟ้า และแนว

๓.เขาเกาะสิเหร่ ด้านบน จะเป็นวัดที่ตั้งอยู่บนเขาโดยสร้างโบสถ์อยู่บนยอด เขาสวยงามมาก ชาวบ้านและนักท่องเที่ยวนิยมมาไหว้พระและไปดูทิวทัศน์เมืองภูเก็ตได้เกือบ ทั่วทั้งเกาะ

๔.เทือกเขานางพันธุรัตน์ ตั้งอยู่บริเวณถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.๙ หรือถนนสายเลี่ยงเมืองภูเก็ต พื้นที่หมู่ ๕ ที่ดินเชิงเขานางพันธุรัตน์ คือส่วนหนึ่งของเทือกเขากมลา มีลักษณะเป็นป่าที่ค่อนข้างสมบูรณ์ และแม้โฉนดที่ดินแปลงนี้ จะมีการออกเอกสารสิทธิมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๒ แต่พื้นที่ก่อสร้างอาคารสูงชันเกินกว่า ๗๐ องศาฯ การเดินทางเข้าออกเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากถนนที่เป็นทางเข้าลาดชันอย่างมาก

สภาพทางสังคม

ข้อมูลด้านประชากรตำบลรัษฎา

รายงานสถิติจำนวนประชากรและครัวเรือนในตำบลรัษฎา

ปี	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
๒๕๖๖	๒๓,๔๑๑	๒๖,๑๘๓	๔๙,๕๙๔	๓๑,๔๔๒
๒๕๖๕	๒๓,๓๒๖	๒๖,๐๙๘	๔๙,๔๒๔	๓๑,๑๗๗
๒๕๖๔	๒๓,๓๘๙	๒๖,๐๗๓	๔๙,๔๖๒	๓๐,๗๖๐
๒๕๖๓	๒๓,๐๐๙	๒๕,๖๘๕	**๔๘,๖๙๔**	๒๙,๙๙๒
๒๕๖๒	๒๒,๙๗๓	๒๕,๗๖๗	**๔๘,๗๔๐**	๒๙,๕๒๔
๒๕๖๑	๒๒,๖๒๘	๒๕,๔๒๙	**๔๘,๐๕๗**	๒๙,๒๔๔
๒๕๖๐	๒๑,๙๓๑	๒๔,๙๗๐	**๔๖,๙๐๑**	๒๘,๔๘๒

รายงานสถิติจำนวนประชากรและครัวเรือนในตำบลรัษฎา (จำแนกตามหมู่บ้าน)

หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
ทะเบียนกลาง	๓๒๗	๓๒๙	**๖๕๖**	
หมู่ที่ ๑ เกาะสิเหร่	๒,๓๐๑	๒,๓๙๓	**๔,๖๙๔**	๓,๓๙๗
หมู่ที่ ๒ บางชีเหล้า	๑,๖๗๐	๑,๙๔๕	**๓,๖๑๕**	๒,๕๔๒
หมู่ที่ ๓ กู้กู	๖,๘๒๒	๗,๕๒๕	**๑๔,๓๔๗**	๙,๒๔๓
หมู่ที่ ๔ แหลมตุ๊กแก	๘๒๘	๘๐๙	**๑,๖๓๗**	๓๒๖
หมู่ที่ ๕ ทุ่งคาพะเนียงแตก	๔,๘๔๘	๕,๖๑๑	**๑๐,๔๕๙**	๘,๕๒๙
หมู่ที่ ๖ ลักกงษี	๓,๒๙๘	๓,๙๙๒	**๗,๒๙๐**	๔,๑๕๗
หมู่ที่ ๗ ท่าเรือใหม่	๓,๓๑๗	๓,๕๗๙	**๖,๘๙๖**	๓,๒๔๗
รวม	**๒๓,๔๑๑**	**๒๖,๑๘๓**	**๔๙,๕๙๔**	**๓๑,๔๔๑**

ที่มา : ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง (มิถุนายน ๒๕๖๖)

การศึกษา

ตำบลรัษฎามีสถานศึกษากระจายตัวอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ทั้งสถานศึกษาสังกัดภาครัฐ เอกชน เป็นจำนวนมาก โดยสามารถจำเป็นออกเป็น

๑.สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สังกัดเทศบาลตำบลรัษฎา)

๑.๑ โรงเรียนเทศบาลตำบลรัษฎา จำนวนนักเรียน ๑๘๑ คน
จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
จำนวนครูผู้สอน ๑๐ อัตรา
จำนวนผู้ช่วย/พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลรัษฎา ๑ (บ้านท่าเรือใหม่) จำนวนนักเรียน ๕๘ คน
จำนวนครูผู้สอน ๔ อัตรา
จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๑๐ อัตรา

๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลรัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก) จำนวนนักเรียน ๘๘ คน
จำนวนครูผู้สอน ๓ อัตรา
จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา

๑.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู) จำนวนนักเรียน ๐ คน
จำนวนครูผู้สอน ๓ อัตรา
จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา

๑.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลรัษฎา ๔ (บ้านแหลมตุ๊กแก) จำนวนนักเรียน ๓๘ คน
จำนวนครูผู้สอน ๓ อัตรา
จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๕ อัตรา

ทั้งนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู) ไปรวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ (บ้านท่าเรือใหม่)

ที่มา : กองการศึกษา เทศบาลตำบลรัษฎา (เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

๒.สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

๒.๑ ประเภทระดับประถมศึกษา

๒.๑.๑ โรงเรียนบ้านกู้กู

๒.๒ ประเภทระดับขยายโอกาสทางการศึกษา

๒.๒.๑ โรงเรียนเกาะสิเหร่

๒.๒.๒ โรงเรียนบ้านทุ่งคา “บุณยขจรประชาอาสา”

๓.สถานศึกษาสังกัดสังกัดเอกชน

๓.๑ ประเภทอนุบาล-ประถม

๓.๑.๑ โรงเรียนอนุบาลบุษบง

๓.๑.๒ โรงเรียนเทพอำนวยวิทยา

๔.สถานศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

๔.๑ ประเภทวิทยาลัย

๔.๑.๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ตำบลรัษฎาค่อนข้างจะได้เปรียบกว่าท้องถิ่นอื่นหลายแห่ง เนื่องจากมีพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้ศาลากลาง ซึ่งเป็นจุดศูนย์รวมของสถานศึกษาสำคัญหลายแห่ง อีกทั้งยังมีมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งสะดวกและมีอิทธิพลต่อการบูรณาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรด้านการเรียนการสอนให้กับสถานศึกษาในพื้นที่ให้มีศักยภาพเทียบเคียงกับสถานศึกษาที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสร้างแรงกระตุ้นและเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เด็กในพื้นที่อยากศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป และหากได้รับการพัฒนาหลักสูตรในระยะยาวจะมีอิทธิพลต่อสถานศึกษา และช่วยในการการปรับทัศนคติทางด้านการศึกษาของเด็กนักเรียนในพื้นที่อยากศึกษาต่อในพื้นที่ได้ค่อนข้างมาก

ข้อมูลด้านการบริการสาธารณสุข

ตำบลรัษฎามีโรงพยาบาลและศูนย์บริการประชาชนตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

๑. ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลรัษฎา

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรัษฎา (รพ.สต.รัษฎา)

๓. โรงพยาบาลมิชชั่น (เอกชน)

ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลรัษฎา ให้บริการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนทุกช่วงอายุในพื้นที่บริการหมู่ที่ ๒ และ ๓ มีการผสมผสานด้านส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ เน้นหลักการ “ดูแลตนเอง (Self Care)”

วิสัยทัศน์ “เน้นมาตรฐาน บริการดี มีคุณภาพ”

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน

๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม และ จิตวิญญาณ

๓. ขยายและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพภาคประชาชนให้เข้มแข็งโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ “สร้างสุขภาพ” นำการ “ซ่อมสุขภาพ”

โดยมีอัตรากำลังทางการแพทย์และสาธารณสุข ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	๑	คน
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	คน
๓. ผู้ช่วยเจ้าธุรการ	จำนวน	๑	คน
๓. พนักงานประจำรถพยาบาล	จำนวน	๔	คน
๔. พนักงานขับรถพยาบาล	จำนวน	๒	คน
๕. อาสาสมัครสาธารณสุขตำบลรัษฎา	จำนวน	๑๒๙	คน

เวลาในการให้บริการตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. โดยในแต่ละวันจะให้บริการในด้านต่างๆ

วัน/เวลา	๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. (ช่วงเช้า)	๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. (ช่วงบ่าย)
จันทร์	บริการวางแผนครอบครัว	งานอนามัยโรงเรียน
อังคาร	คลินิกฝากครรภ์	งานอนามัยโรงเรียน
พุธ	คลินิกเบาหวาน/ความดัน	เยี่ยมบ้าน
พฤหัสบดี	ตรวจโรคทั่วไป/คลินิกสุขภาพเด็กดี	เยี่ยมบ้าน
ศุกร์	ตรวจโรคทั่วไป	เยี่ยมบ้าน

นอกเหนือจากงานในศูนย์ ซึ่งจะเป็นการบริการที่เน้นด้านการควบคุมป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพ การรักษาโรคเบื้องต้นและฟื้นฟูสุขภาพ แบ่งออกตามลักษณะงาน ดังนี้

๑.งานอนามัยชุมชน ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชนทุกวัยที่อยู่ในเขตหมู่ ๒ และหมู่ ๓ โดยให้บริการด้านการพยาบาลครอบครัว การสาธารณสุขมูลฐาน การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค งานโภชนาการ การสุขาภิบาล การให้สุขศึกษา การออกหน่วยรณรงค์ต่างๆ การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ และหน่วยปฐมพยาบาล

๒. งานอนามัยโรงเรียน ให้บริการแก่ประชาชนวัยเรียน ที่อยู่ในระดับการศึกษาทุกสังกัด ในพื้นที่ โดยให้บริการด้านการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน การสาธารณสุขมูลฐานในโรงเรียน การส่งเสริมสุขภาพนักเรียน ตรวจสุขภาพนักเรียน รักษาโรคเบื้องต้น ส่งต่อติดตามนักเรียนที่มีปัญหา การโภชนาการ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคในเด็กนักเรียน การให้สุขศึกษาในโรงเรียน

๓. งานสุขภาพจิต โดยให้บริการเยี่ยมติดตามผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพจิตในชุมชนและโรงเรียน

๔. งานสังคมสงเคราะห์ โดยให้บริการเยี่ยมติดตามเพื่อให้การสงเคราะห์ทางสาธารณสุขแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส

๕. งานยาเสพติด ให้คำปรึกษาและบำบัดผู้ติดสารเสพติด โดยจัดทำโครงการบำบัดผู้เสพยาเสพติดและร่วมออกตรวจคัดกรอง

<u>งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</u>

วิสัยทัศน์ รวดเร็ว ปลอดภัย มั่นใจในบริการ

บุคลากรประกอบด้วย พยาบาล ๒ คน พนักงานกู้ชีพ ๖ คน

จากการดำเนินงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ พบว่า ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีผู้ป่วยที่มารับบริการศูนย์สาธารณสุขเทศบาลตำบลรัษฎา จำแนกตามกลุ่มสาเหตุ (๒๖ กลุ่มโรค) ดังนี้

๑. โรคระบบสืบพันธุ์ร่วมปัสสาวะ	จำนวน	๕๐	ราย
๒. โรคระบบหายใจ	จำนวน	๒	ราย
๓. ภาวะแปรปรวนทางจิตและพฤติกรรม	จำนวน	๑๔	ราย
๔. โรคผิวหนังและเนื้อเยื่อใต้ผิวหนัง	จำนวน	๑	ราย
๕. อาการ อาคารแสดงและสิ่งผิดปกติที่พบได้จากการตรวจทางคลินิกและทางห้องปฏิบัติการที่ไม่สามารถจำแนกโรคในกลุ่มอื่นได้	จำนวน	๒๐	ราย
๖. โรคระบบย่อยอาหาร รวมโรคในช่องปาก	จำนวน	๖	ราย
๗. สาเหตุจากภายนอกอื่นๆ ที่ทำให้ป่วยหรือตาย	จำนวน	๑	ราย
๘. กลุ่มไม่นับ ๕๐๔ (ไม่ใช่โรค)	จำนวน	๑,๘๒๔	ราย

รวม ๑,๙๑๗ ราย

สรุปอัตราผู้เข้ารับบริการศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลรัษฎา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

ประเภทสิทธิ	รายใหม่ในปี (คน)		รวมผู้มารับบริการ (ครั้ง)	
	ใน CUP	นอกฯ	ในCUP	นอกฯ
๑. บัตรประกันสังคม	๒๒	-	๔๕	-
๒. UC (บัตรทอง ไม่มี ท.)	๗	-	๑๘	-
๓. สปร. (บัตรทอง มี ท.)	๑๙๑	-	๓๘๓	-
๔. คนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน	๑๐	-	๒๗	-
๕.อื่นๆ (ต่างด้าวไม่ขึ้นทะเบียน)	๗๐	-	๑๕๑	-
รวม	**๓๐๐**	**-**	**๖๒๔**	**-**

ที่มา : ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลรัษฎา

ข้อมูลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (พนักงานดับเพลิง) จำนวน ๑๕ คน
๒. อาสาสมัครป้องกันฯ จำนวน ๓๕๔ คน
๓. รถดับเพลิง จำนวน ๓ คัน
๕. รถยนต์บรรทุกน้ำ จำนวน ๔ คัน
๕. รถกระเช้าไฟฟ้า จำนวน ๓ คัน
๖. เครื่องสูบน้ำ จำนวน ๔ เครื่อง
๗. รถบรรทุกดั้มพ์ จำนวน ๓ คัน
๘. รถพยาบาลฉุกเฉิน จำนวน ๑ คัน
๙. รถยนต์ตรวจการณ์ จำนวน ๒ คัน
๑๐.รถตักหน้าขุดหลัง จำนวน ๑ คัน
๑๑.รถบรรทุกหางเหยี่ยว จำนวน ๓ คัน

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

รถยนต์เก็บขยะ จำนวน ๖ คัน

การสังคมสงเคราะห์

การสังคมสงเคราะห์ เป็นการช่วยเหลือระยะยาวจนกว่าผู้รับบริการนั้นจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด ซึ่งผู้รับบริการในงานสังคมสงเคราะห์ มีหลายกลุ่มด้วยกัน เช่น กลุ่มเด็กและเยาชน กลุ่มสตรี กลุ่มหัวหน้าครอบครัว กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ และกลุ่มผู้ประสบสาธารณภัย โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ให้สามารถช่วยตนเองได้ เป็นการบรรเทา และแก้ไขปัญหา การป้องกัน และขจัดปัญหา การฟื้นฟู และปรับสภาพของบุคคล ครอบครัว กลุ่มและชุมชน

๒.เพื่อแก้ไขปัญหาสังคม เป็นการแก้ไขปัญหาสังคมให้ลดน้อยหรือหมดไป อาทิ ปัญหาเด็กและเยาวชน ปัญหายาเสพติด ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาการใช้แรงงานเด็กและเด็กงานสตรี ปัญหาคนพิการ ปัญหาการขาดแคลนบริการและสวัสดิการในสังคมชนบท ปัญหาครอบครัว ปัญหาศีลธรรม วัฒนธรรม และปัญหาสุขภาพจิต

๓.เพื่อการพัฒนาสังคม หรือพัฒนาคน เพื่อให้ช่วยสังคมให้มีความเจริญก้าว ซึ่งปัจจุบันประเทศไทย ถือว่าเป้าหมายของการสังคมสงเคราะห์คือการพัฒนาสังคม เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถช่วยตนเองได้ และจะได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประชาชาติในที่สุด

เทศบาลตำบลรัษฎา ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่กลุ่มต่างๆ ของชุมชนในพื้นที่ตำบลรัษฎาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี กลุ่มเป้าหมายได้มาขึ้นทะเบียนไว้กับทางเทศบาล ปัจจุบันมีกลุ่มที่เข้ารับการจัดสวัสดิการของเทศบาล ประกอบด้วย

สถิติการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุที่มาขึ้นทะเบียน

จำนวนผู้สูงอายุตามช่วงอายุ	พ.ศ.๒๕๖๕	พ.ศ.๒๕๖๖
	จำนวน	จำนวน
อายุระหว่าง ๖๐ - ๖๙ ปี	๓,๓๖๘	๓,๑๖๕
อายุระหว่าง ๗๐ - ๗๙ ปี	๑,๓๔๕	๑,๔๖๖
อายุระหว่าง ๘๐ - ๘๙ ปี	๓๙๖	๔๗๔
อายุตั้งแต่ ๙๐ ปีขึ้นไป	๖๑	๗๓
รวม	**๕,๑๗๐**	**๕,๑๗๘**

ที่มา : กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลรัษฎา (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

ข้อมูลด้านสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ตำบลรัษฎามีสถานที่ท่องเที่ยว ได้แก่

๑.**จุดชมวิววัดเกาะสิเหร่** สัมผัสความงามภูเก็ต ๓๖๐ องศา ณ วัดเกาะสิเหร่ ชื่นชมและสัมผัสบรรยากาศความงดงามของภูเก็ต ๓๖๐ องศา ได้ที่นี่บนยอดเขาวัดเกาะสิเหร่ ที่หลายๆ คน ขึ้นมาเก็บความงดงามในช่วงพระอาทิตย์ลับฟ้า นอกจากนี้ยังเป็นที่ประดิษฐานพระพุทธไสยาสน์องค์ใหญ่ ภายในพระอุโบสถที่นักท่องเที่ยวมักนิยมมากราบไหว้บูชาสักการะ พร้อมชื่นชมวิวทิวทัศน์ที่งดงามสุดสายตา

๒.จุดชมลิงเกาะสิเหร่ พบกับบรรยากาศสนุกสนาน เพลิดเพลินกับการให้อาหารลิงแสม ที่รอคอยอาหารจากทุกคนด้วยสีหน้าและท่าทางสนุกสนามของลิงตัวน้อย เป็นความประทับใจที่สามารถสัมผัสได้ด้วยความสุข ณ จุดชมลิง ท่ามกลางความอุดมสมบูรณ์ของผืนป่าโกงกาง อีกทั้งเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศน์ป่าชายเลน บนถนนเทพประทานเกาะสิเหร่

๓.จุดชมวิวเขาโต๊ะแซะ ภูเขาสูงใหญ่ที่ตั้งตระหง่านใจกลางเมืองภูเก็ต มีความสูงกว่า ๒๕๐ เมตร เป็นภูเขาคู่บ้านคู่เมืองชาวภูเก็ตมาเป็นระยะเวลานาน เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และเป็นที่ชื่นชอบสำหรับผู้ที่นิยมออกกำลังกายโดยสามารถเดินขึ้นไปตามแนวลาดชันของเขาโต๊ะแซะ เพลิดเพลินกับการให้อาหารลิงตลอดระยะทางสามารถชื่นชมวิวทิวทัศน์ของเมืองภูเก็ต มองเห็นทัศนียภาพของตัวเมืองซึ่งล้อมรอบด้วยทะเล เห็นเส้นขอบฟ้า และแนวเขาระหว่างเส้นทางมีบริการร้านอาหาร คั่นด้วยจุดออกกำลังกายเป็นระยะๆ

๔.หาดศิลาพันธ์ หาดศิลาพันธ์ถูกจัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ของตำบลรัษฎา ถือเป็นเพชรเม็ดงามอีกแห่งหนึ่งในท้องทะเลอันดามันที่น่าสนใจ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สามารถพักผ่อนหย่อนใจ

๕.หาดปลื้มสุข สัมผัสหาดทรายสีขาว น้ำทะเลใส ของหาดแห่งความสุขในตำบลรัษฎา "หาดปลื้มสุข" หาดแห่งความสวยงาม ธรรมชาติสมบูรณ์ มองออกไปในทะเลสามารถมองเห็นเกาะต่างๆ อาทิ เกาะยาวของจังหวัดพังงา และอาจมองเห็นเกาะพีพีได้ในวันที่ท้องฟ้าไร้โอหมอก เป็นชายหาดที่สงบเงียบไม่พลุกพล่าน ที่นี่จะมีต้นหูกวาง และต้นไม้ใหญ่อยู่ตลอดแนวชายหาดให้ความร่มรื่น มีร้านอาหารให้บริการอยู่ เหมาะกับการพักผ่อนหย่อนใจ

๖.เขื่อนมะลิแก้ว ชมธรรมชาติและภูมิทัศน์ที่สวยงามของเขื่อนมะลิแก้ว ตั้งอยู่บนเกาะสิเหร่ บรรยากาศร่มรื่นน่าพักผ่อนนั่งเล่นกินลมชมทะเลเพลินๆ ได้เพลิดเพลินทุกวันยามเย็น ที่แห่งนี้สามารถสะกดความฝันของใครหลายๆ คน ให้หลงใหลในความงดงามอีกด้วย

๗.หมู่บ้านชาวไทยใหม่ บ้านแหลมตุ๊กแก สัมผัสวิถีที่เรียบง่ายของชาวไทยใหม่ (ชาวเล) กลุ่มใหญ่ที่สุดในภูเก็ต ที่รักษาความเป็นชาวเลดั้งเดิมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างเคร่งครัด อาทิ บ้านพักอาศัย การแสดงรองเง็ง และการทำประมงพื้นบ้าน ด้วยอุปกรณ์หาปลาตามแบบฉบับของชาวเลที่สืบทอดกันมาก่อนกลับมาเลือกผลิตภัณฑ์ที่ทำจากเปลือกหอย สร้อยมุกสวยๆ หรือสินค้าแปรรูปจากทะเล ฝากคนใกล้ตัว

๘.ดอนหอยหลอด ชุมชนหาดแสนสุข อีกหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ ที่ท่านสามารถสัมผัสและชมวิธีการจับหอยหลอดแบบธรรมชาติของชาวชุมชนหาดแสนสุขอย่างใกล้ชิด โดยทุกๆ วัน ในช่วงเวลาน้ำลด ชาวชุมชนหาดแสนสุขจะจับหอยหลอดด้วยวิธีดั้งเดิม คือ จะใช้มือกดลงบนพื้นทราย จะปรากฏฟองอากาศและเห็นรูปปรากฏ จากนั้นเอาไม้จิ้มปูนขาวแหย่ลงไป หอยหลอดจะโผล่ขึ้นมาให้ท่านจับวิธีนี้ไม่ทำลายหอยหลอดและสัตว์น้ำวัยอ่อนอื่นๆ รวมถึงไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมอีกด้วยสถาปัตยกรรมที่สะดุดตา คือ เป็นรูปลอบดักปลาของชาวเล บนเนื้อที่ ๔ ไร่เศษ

ข้อมูลด้านธุรกิจในเขตเทศบาลตำบลรัษฎา

ในพื้นที่เทศบาลตำบลรัษฎา มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำนวน ๑ แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน ๗๒ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน
๑	อุตสาหกรรมอาหาร	๑๖ โรงงาน
๒	แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	๕ โรงงาน
๓	เครื่องเรือนหรือเครื่องตบแต่งในอาคารจากไม้ แก้ว ยาง หรือโลหะอื่นๆ	๓ โรงงาน
๔	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	๑ โรงงาน
๕	ผลิตภัณฑ์อโลหะ	๘ โรงงาน
๖	ผลิตภัณฑ์โลหะ	๘ โรงงาน
๗	ผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์	๑ โรงงาน
๘	ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	๑ โรงงาน
๙	ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์	๒๒ โรงงาน
๑๐	การผลิตอื่นๆ	๘ โรงงาน

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดภูเก็ต (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔)

ข้อมูลแรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลรัษฎาประกอบอาชีพค้าขาย และอาชีพรับจ้างทั่วไป ซึ่งปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือมีประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบในการดูแลด้านสวัสดิการของแรงงานกลุ่มดังกล่าว

ข้อมูลด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ศาสนา ตำบลรัษฎามีวัด สำนักสงฆ์ มัสยิด ศาลเจ้า และโบสถ์คริสต์ ในพื้นที่จำนวน ๑๓ แห่ง ดังนี้

พื้นที่ หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะสิเหร่ จำนวน ๑ แห่ง

- วัดเกาะสิเหร่

พื้นที่ หมู่ที่ ๒ บ้านบางชีเหล้า จำนวน ๑ แห่ง

- มัสยิดลีวาอุ้ลอิสลาม

พื้นที่ หมู่ที่ ๓ บ้านกู้กู จำนวน ๔ แห่ง

- วัดอร่ามรัตนาราม
- วัดพิทักษ์สมณกิจ
- ที่พักสงฆ์เขาโต๊ะแซะ
- ที่พักสงฆ์กู้กู

พื้นที่ หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก จำนวน ๖ แห่ง

- วัดเขารังสามัคคี
- วัดรัษฎาราม
- มัสยิดอิสลาฮุดดีน
- ศาลเจ้ายกเค่เก้ง
- ที่พักสงฆ์เขารังนอกเฉลิมพระเกียรติ
- ที่พักสงฆ์สามกอง

พื้นที่ หมู่ที่ ๖ บ้านลักกงษี จำนวน ๑ แห่ง

- โบสถ์คริสต์เซเวนเดย์

ประเพณีและงานประจำปี

๑. ประเพณีทำบุญสวดกลางบ้าน พิธีสวดกลางบ้านเป็นการปฏิบัติเพื่อขับไล่เสนียดจัญไร ภูติผีปีศาจ โรคภัยไข้เจ็บและความชั่วร้ายทั้งหลายที่เกิดขึ้นในชุมชนและไม่สามารถพิสูจน์หรือแก้ไขได้ด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์ เป็นพิธีที่ทำให้ชาวบ้านเกิดขวัญและกำลังใจ ได้ทำบุญร่วมกันและสะเดาะเคราะห์ให้แก่ตัวเอง ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่บ้านมากขึ้น อีกทั้งเป็นการเตือนให้ชาวบ้านร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อมของแม่น้ำลำคลองและทะเล ไม่ทิ้งขยะและสิ่งสกปรกลงในน้ำ

๒. ประเพณีชักพระ ช่วงเวลาวันลากพระ จะทำกันในวันออกพรรษา คือวันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ โดยตกลงนัดหมายลากพระไปยังจุดศูนย์รวม วันรุ่งขึ้น แรม ๒ ค่ำ เดือน ๑๑ จึงลากพระกลับวัด เป็นประเพณีทำบุญในวันออกพรรษา ปฏิบัติตามความเชื่อว่า เมื่อครั้งที่พระพุทธเจ้าเสด็จไปจำพรรษา ณ สวรรค์ชั้นดาวดึงส์เพื่อโปรดพระมารดา เมื่อครบพรรษาจึงเสด็จกลับมายังโลกมนุษย์ พุทธศาสนิกชนไปรับเสด็จ แล้วอัญเชิญพระพุทธเจ้าประทับบนบุษบกแล้วแห่แหน

๓. ประเพณีทำบุญเดือนสิบ เป็นเดือนที่ชาวไทยมีความเชื่อว่า ยมบาลมีการปล่อยภูตผี และวิญญาณต่างๆ ให้ออกมารับเอาส่วนบุญ จึงมีการนำของคาวหวานต่างๆ มาทำบุญและให้ทานกันที่วัด สำหรับขนมที่สำคัญในพิธี คือ ขนมลา ขนมเทียน ขนมท่อนใต้ ขนมต้ม ฯลฯ ตรงกับวันแรม ๘ ค่ำ เดือน ๑๐ และวันแรม ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐

๔. ประเพณีลอยเรือ โดยกลุ่มชาวเลที่เกาะสิเหร่จะจัดขึ้นในวันขึ้น ๑๔ ค่ำ เดือน ๖ และเดือน ๑๑ ของทุกปี ซึ่งเป็นพิธีสะเดาะเคราะห์ของชาวเล คล้ายกับพิธีลอยกระทงของชาวไทย มีการสร้างเรือจากไม้ระกำ ตัดผมตัดเล็บและทำตุ๊กตาไม้แทนคน ใส่ลงในเรือแล้วนำไปลอย เพื่อนำเอาความทุกข์โศกเคราะห์ร้ายต่างๆ ออกไปกับทะเล และมีการร่ายรำรอบเรือ หรือที่เรียกว่า รำรองเง็ง นั่นเอง

๕. ประเพณีถือศีลกินผัก เป็นการถือศีลชำระจิตใจ และงดเว้นการบริโภคเนื้อสัตว์ทุกชนิด มีระยะเวลา ๙ วัน เริ่มตั้งแต่ขึ้น ๑ ค่ำ เดือน ๙ จนกระทั่งถึงขึ้น ๙ ค่ำเดือน ๙ ของทุกปี ซึ่งอยู่ในช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม เป็นงานประเพณี ซึ่งชาวจีนที่เข้ามาอาศัยในภูเก็ตยึดถือปฏิบัติมาช้านานตั้งแต่ พ.ศ. ๒๓๖๘ จนถึงทุกวันนี้ จะมีพิธีกรรมต่างๆ มากมาย อาทิ พิธีอัญเชิญพระ พิธีลุยไฟ พิธีสะเดาะเคราะห์ พิธีส่งพระ เป็นต้น งานเทศกาลนี้นับเป็นงานที่ได้รับความสนใจ และเลื่อมใสในศรัทธาทั้งจากชาวไทย และต่างประเทศมากที่สุดงานหนึ่ง

๖. ประเพณีถือศีลอดเดือนรอมฎอน โดยทั่วไปมักเข้าใจว่า การถือศีลอดนั้นกระทำเพียงเฉพาะในเดือนที่เก้าตามปฏิทินอิสลาม ในความเป็นจริงแล้วการถือศีลอดสามารถทำได้ตลอดทั้งปี ในทุกๆ ปี ศาสนิกชนมุสลิมในศาสนาอิสลามจะปฏิบัติภารกิจถือศีลอดเดือนรอมฎอน เป็นการทดสอบความศรัทธาอันแรงกล้าต่อองค์พระผู้เป็นเจ้าที่ประทานพระบัญญัติแก่มวลมนุษย์ เพื่อฝึกฝนให้มวลมนุษย์รู้จักความอดกลั้นอดทน มีจิตใจหนักแน่น และไม่ท้อถอยอย่างง่ายดายต่อความยากลำบากที่เผชิญอยู่ ณ เบื้องหน้า

ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จำนวนถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล				จำนวน	๑๒๖	สาย
- ถนนคอนกรีต	จำนวน	๘๔	สาย	ระยะทาง	๓๘.๔๘๖	ก.ม.
- ถนนลาดยาง	จำนวน	๓๙	สาย	ระยะทาง	๓๓.๔๖๕	กม.
- ถนนลูกรัง	จำนวน	๓	สาย	ระยะทาง	.๓๙๐	กม.
๒. จำนวนสะพาน				จำนวน	๕	แห่ง
๓. จำนวนสวนสาธารณะ				จำนวน	๘	แห่ง
๔. จำนวนถนนที่มีราง/ท่อระบายน้ำทั้ง ๒ ด้าน				จำนวน	๘๕	สาย
๕. จำนวนถนนที่มีราง/ท่อระบายน้ำด้านเดียว				จำนวน	๑๗	สาย
๖. จำนวนถนนที่ไม่ทาง/ท่อระบายน้ำ				จำนวน	๑๐	สาย
-ระยะเฉลี่ยที่มีน้ำท่วมขังนานที่สุด				จำนวน	๓๐	วัน
๗. ถนนในเขตเทศบาลที่มีไฟฟ้าสาธารณะ				จำนวน	๑๐๘	สาย

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมภายในตำบลรัษฎา มีความสะดวกทั้งการคมนาคมทางบกและทางน้ำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ถนนสายหลัก ได้แก่ ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๒ (เทพกระษัตรี) และถนนสายเลี่ยงเมืองสายใหม่ (บายพาส)

๒. ถนนสายรอง ได้แก่ ถนนรัษฎานุสรณ์ ถนน รพช.ภก.๔๑๓๑ (บ้านสามกอง - มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) ถนน รพช.ภก.๓๐๔๗ (ศรีสุทัศน์-บ้านเกาะสิเหร่) ถนน ยธ.ภก.๒๐๐๖ (รอบเกาะสิเหร่)

๓. ถนนติดต่อภายในชุมชน ได้แก่ ถนน รพช.ภก.๓๑๐๙, ถนน รพช.ภก๔๐๕๗, ถนน รพช.ภก.๓๐๖๘, ถนน รพช.ภก.๓๐๔๑, ถนน รพช.ภก.๔๑๐๐ และ ถนนสายบ้านทุ่งคา - บ้านแพปลา

๔. ถนนซอย ถนนลูกรัง ที่เข้าถึงหมู่บ้านอีกหลายเส้นทาง

๕. ท่าเทียบเรือประมง และท่าเทียบเรือท่องเที่ยวบริเวณปากคลองท่าจีนซึ่งเชื่อมต่อกับการคมนาคมทางบก

๖. สถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดภูเก็ตแห่งที่ ๒ ภายใต้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรัษฎา ตั้งในพื้นที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลรัษฎา

การไฟฟ้า

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดแรกในประเทศไทย ที่มีไฟฟ้าใช้ในทุกหมู่บ้าน หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้กับเกาะภูเก็ต คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต ซึ่งได้รับกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ และเครื่องปั่นไฟฟ้าดีเซล

การประปา

ตำบลรัษฎาใช้บริการน้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาค

การใช้ผังเมืองในการกำหนดแนวทางพัฒนา

การวางผังเมือง คือ การวางผังทางกายภาพที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพื้นที่เขตเมืองและพื้นที่เขตชนบท การวางผังเมืองจะครอบคลุมถึงการใช้ประโยชน์ที่ดิน เพื่อประโยชน์สูงสุด และสามารถเชื่อมโยงในแต่ละบริเวณด้วยโครงข่ายการคมนาคมและขนส่งที่มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่สมบูรณ์ เหมาะกับการใช้ประโยชน์ที่ดินแต่ละประเภท การวางผังเมืองจะเป็นการเตรียมการเพื่อรองรับความเจริญของเศรษฐกิจ สังคม และประชากรที่เพิ่มขึ้น

การวางผังเมืองจะเป็นเครื่องมือในการกำกับการเจริญเติบโตของเมือง เพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้เป็นไป โดยอาศัยอำนาจทางกฎหมายในการควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน ประกอบการชี้นำด้วยการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การคมนาคม และขนส่ง ตลอดจนสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่จำเป็นต่างๆ จึงย่อมเป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยราชการส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ กรมโยธาธิการและผังเมือง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ต่อเนื่องซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการพื้นที่ที่มีสภาพความเป็นเมือง

ขอบเขตการใช้ผังเมืองของเทศบาลตำบลรัษฎา จะอิงกฎกระทรวงให้บังคับผังเมืองรวมจังหวัดภูเก็ต (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยจำแนกลักษณะการใช้ที่ดินในแต่ละพื้นที่ด้วยสี ดังนี้

๑. กำหนดให้พื้นที่สีเหลือง ให้เป็นที่ดินประเภทที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อย

๒. กำหนดให้พื้นที่สีส้ม ให้เป็นที่ดินประเภทที่อยู่อาศัยหนาแน่นปานกลาง

๓. กำหนดให้พื้นที่สีแดง ให้เป็นที่ดินประเภทพาณิชยกรรมและที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก

๔. กำหนดในพื้นที่สีม่วง ให้เป็นที่ดินประเภทอุตสาหกรรมและคลังสินค้า

๕. กำหนดให้พื้นที่สีม่วงอ่อน ให้เป็นที่ดินประเภทอุตสาหกรรมเฉพาะกิจ

๖. กำหนดให้พื้นที่สีเขียว ให้เป็นที่ดินประเภทชนบทและเกษตรกรรม

๗. กำหนดให้พื้นที่สีเขียวอ่อน ให้เป็นที่ดินประเภทที่โล่งเพื่อนันทนาการและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๘. กำหนดให้พื้นที่สีอ่อนมีเส้นทแยงสีขาว ให้เป็นที่ดินประเภทอนุรักษ์ป่าไม้

๙. กำหนดให้พื้นที่สีเขียวมะกอก ให้เป็นที่ดินประเภทสถาบันการศึกษา

๑๐. กำหนดให้พื้นที่สีฟ้า ให้เป็นที่ดินประเภทที่โล่งเพื่อการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวและการประมง

๑๑. กำหนดให้พื้นที่สีฟ้ามีเส้นทแยงสีขาว ให้เป็นที่ดินประเภทที่โล่งเพื่อนันทนาการและการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมชายฝั่งทะเล

๑๒. กำหนดให้พื้นที่สีฟ้ามีเส้นทแยงสีน้ำตาลอ่อน ให้เป็นที่ดินประเภทอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมชายฝั่งทะเล

๑๓. กำหนดให้พื้นที่สีน้ำตาลอ่อน ให้เป็นที่ดินประเภทอนุรักษ์เพื่อส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

๑๔. กำหนดให้พื้นที่สีเทาอ่อน ให้เป็นที่ดินประเภทสถาบันศาสนา

๑๕. กำหนดให้พื้นที่สีน้ำเงิน ให้เป็นที่ดินประเภทสถาบันราชการ การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑๖. กำหนดให้พื้นที่สีชมพู ให้เป็นที่ดินประเภทโครงการคมนาคมและขนส่ง

ผลการวิเคราะห์ผังเมืองรวมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทางกายภาพในมิติพื้นที่

ตามกฎกระทรวงการบังคับใช้ผังเมืองรวมจังหวัดภูเก็ต เมื่อมีการบังคับใช้แล้ว ห้ามบุคคลใดใช้ประโยชน์ที่ดินหรือปฏิบัติการใดๆ ที่ขัดกับข้อกำหนดของผังเมืองรวมนั้น แต่ในทางปฏิบัติเมื่อมีการขออนุญาตก่อสร้างในพื้นที่ตำบลรัษฎา กลับมิได้มีการติดตามและตรวจสอบผลจากการอนุญาตให้มีการก่อสร้างหรือประกอบกิจการ ว่าได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎกระทรวงบังคับผังเมืองรวมจังหวัดภูเก็ตหรือไม่ อีกทั้งไม่ได้มีการจัดทำสถิติเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขออนุญาตในครั้งต่อไป รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการบังคับใช้ที่ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในบางพื้นที่ ที่มีความเปลี่ยนแปลงภายหลังได้มีการออกกฎกระทรวง ประกอบด้วย

๑. ด้านจำนวนประชากรในขนาดที่คาดประมาณในการวางแผนผังไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน รวมถึงจำนวนประชากรแฝงที่ไม่มีข้อมูลมาใช้ประกอบในการวางแผนผัง

๒. ด้านเศรษฐกิจประเมินอัตราการเพิ่มกำลังแรงงาน สถานประกอบการ การจ้างงาน การมีงานทำ อาชีพ รายได้ การลงทุน ไม่สอดคล้องระหว่างอัตราการเพิ่มประชากรกับการเพิ่มสถานประกอบการ การจ้างงาน การมีงานทำ

๓. ด้านสังคม การให้บริการสาธารณะและบริการสังคม เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันการแพทย์และสาธารณสุข กับการกระจายตัวของประชากรในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง

๔. ด้านการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ขาดการประเมินผลที่มีต่อการใช้ประโยชน์ที่ดิน การขยายตัวของชุมชน ส่งผลกระทบต่อโครงการสร้างของการใช้ประโยชน์จากที่ดิน

จากสภาพทั่วไปของพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลรัษฎา ประชาชนได้สะท้อนปัญหา/ความต้องการในการทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลรัษฎาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๑.๒ ปัญหาน้ำประปามีราคาแพง

๑.๓ ต้องการให้มีการปรับปรุงบ่อน้ำสาธารณะ

๑.๔ ต้องการถังและเครื่องกรองน้ำเค็มไว้ใช้เก็บน้ำในชุมชนสำหรับอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง

๑.๕ ปัญหาน้ำท่วมขัง ในช่วงฤดูฝน เนื่องจากไม่มีคูระบายน้ำ

๑.๖ ปัญหาคูระบายน้ำอุดตันจากขยะตกค้าง

๑.๗ ต้องการให้ขุดลอกคูภายในหมู่บ้าน

๑.๘ การก่อสร้างถนนไม่มีคูระบายน้ำ

๑.๙ ปัญหาสภาพถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อเสียหายจากการใช้งานเป็นระยะเวลานานประกอบกับมีการสัญจรในหมู่บ้านเป็นจำนวนมาก

๑.๑๐ ปัญหาการจราจร การจอดรถบนทางสาธารณะหรือบริเวณห้ามจอด

๑.๑๑ ปัญหาไฟฟ้าขาดแคลน

๑.๑๒ ไฟฟ้าสาธารณะบริเวณริมถนนสายหลักไม่สว่างยามค่ำคืนซึ่งก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนบ่อยครั้ง

๑.๑๓ เสาไฟฟ้าต่ำ สายไฟ/สายสัญญาณ ระเกะระกะไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

๑.๑๔ ปรับปรุงศาลาชุมชน

๑.๑๕ ปัญหาความต้องการบ้านเลขที่ถาวรที่ไม่ใช่บ้านเลขที่ชั่วคราว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ปัญหาขยะล้นส่งกลิ่นเหม็น มีขยะตกค้างเป็นจำนวนมาก

๒.๒ ปัญหาการแพร่พันธุ์ของยุงลายพาหะของโรคไข้เลือดออก

๒.๓ ปัญหาพลาสติก โฟม ล้นเมือง

๒.๔ ปัญหาสุนัขจรจัดภายในชุมชน

๒.๕ ชุมชนไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายหรือลานกีฬาหรือเครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน

๒.๖ ปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากซุปเปอร์ซีพลงคูระบายน้ำส่งกลิ่นเหม็น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๑ ต้องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๓.๒ ปัญหาคนว่างงาน/มีรายได้ไม่เพียงพอ

๓.๓ ไม่มีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนที่เป็นระบบ

๓.๔ การส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔.๒ ปัญหาอาชญากรรม อุบัติเหตุ ขโมยในหมู่บ้าน/ชุมชน

๔.๓ ไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔.๔ ปัญหาไข้เลือดออกในหมู่บ้านชุมชน

๔.๕ ปัญหาระบบสาธารณูปโภคทุกรูปแบบส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตประจำวัน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๕.๒ ปัญหาการจัดเก็บค่าธรรมเนียมกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๓ ไม่มีจุดบริการข่าวสารในชุมชน (ศูนย์กลาง) ขาดการประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย ป้ายประชาสัมพันธ์

จากสภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชนที่ต้องการเทศบาลได้นำมาทบทวนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ นำมาสรุปเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขาดแคลนน้ำอุปโภค / บริโภค ในฤดูแล้ง

๑.๒ น้ำประปาราคาแพง

๑.๓ บ่อน้ำสาธารณะชำรุด

๑.๔ น้ำท่วมขัง ในช่วงฤดูฝน เนื่องจากไม่มีคูระบายน้ำ หรือมีแต่ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำได้เพียงพอ น้ำระบายไม่ทัน ปัญหาขยะและเศษดินอุดตันในคูระบายน้ำ

๑.๕ ถนนชำรุด เป็นหลุมบ่อเสียหายจากการใช้งานเป็นเวลานาน และน้ำท่วมขังในฤดูฝน

๑.๖ ไฟฟ้าสาธารณะบริเวณริมถนนสายหลักไม่สว่างยามค่ำคืนซึ่งก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนบ่อยครั้ง

๑.๗ ขาดแคลนไฟฟ้าในบางพื้นที่

๑.๘ สายไฟ สายสัญญาณต่างๆ ตามเสาไฟฟ้า ไม่เป็นระเบียบ

๑.๙ ปัญหาการจราจร การจอดรถบนทางสาธารณะ หรือบริเวณห้ามจอด

๑.๑๐ ปัญหาบ้านเลขที่ชั่วคราว

๑.๑๑ ศาลาชุมชนชำรุด

๒. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ปัญหาขยะล้นส่งกลิ่นเหม็น มีขยะตกค้างจำนวนมาก

๒.๒ ปัญหาการแพร่พันธุ์ของยุงลาย พาหะของโรคไข้เลือดออก

๒.๓ ปัญหาขยะพลาสติก โฟม ล้นเมือง

๒.๔ ปัญหาสุนัขจรจัด แมวจร ภายในชุมชน

๒.๕ ไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ลานกีฬา หรือเครื่องออกกำลังกายในชุมชน

๒.๖ ปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากซุปเปอร์ชีพ ลงคูระบายน้ำ ส่งกลิ่นเหม็น

๒.๗ มีการบุกรุกที่ดินสาธารณะประโยชน์ ป่าชายเลน ป่าสงวนแห่งชาติ ลำรางสาธารณะเพื่ออยู่อาศัยและประกอบอาชีพ

๒.๘ ประชาชนขาดจิตสำนึกเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งแวดล้อมต่างๆ

๒.๙ ประชาชนขาดความร่วมมือในการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งก่อให้เกิดมลภาวะและเหตุรำคาญ สร้างความเดือดร้อนโดยทั่วไป

๒.๑๐ ยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๑ ต้องการให้พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๓.๒ ปัญหาคนว่างงาน รายได้ไม่เพียงพอ

๓.๓ ไม่มีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนที่เป็นระบบ

๓.๔ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในชุมชน

๔. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔.๒ ปัญหาอาชญากรรม อุบัติเหตุ ลักขโมยในหมู่บ้าน/ชุมชน

๔.๓ ไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุขในชุมชนครบทุกหมู่บ้าน

๔.๔ ปัญหาไข้เลือดออกในชุมชน

๔.๕ ปัญหาแรงงานต่างชาติอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาด

๔.๖ ปัญหาประชากรแฝงจำนวนมากในพื้นที่ ที่เข้ามาอยู่อาศัยเพื่อประกอบอาชีพ

๔.๗ ปัญหาระบบสาธารณูปโภคทุกรูปแบบส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องยังขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

๕.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ คาดหวังว่าเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกเรื่อง

๕.๓ ปัญหาการจัดเก็บค่าธรรมเนียมกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๔ ไม่มีจุดบริการข่าวสารในชุมชน (ศูนย์กลาง) ขาดการประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย ป้ายประชาสัมพันธ์

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

จากการรวบรวมความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลรัษฎา สรุปความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ จัดให้มีแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคให้เพียงพอใช้ตลอดปี

๑.๒ ให้มีการบำรุงดูแลรักษาบ่อน้ำสาธารณะในพื้นที่

๑.๓ ขุดลอกคลอง ขยาย สร้าง ปรับปรุงคูระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำ

๑.๔ ก่อสร้าง ซ่อมแซม ขยาย ถนน สะพาน คสล.

๑.๕ ติดตั้ง ซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงตามถนนและซอยต่างๆ และจัดระเบียบสายไฟ สายสัญญาณต่างๆ ให้เป็นระเบียบ

๑.๖ จัดระเบียบการจราจร การจอดรถบนทางสาธารณะ หรือบริเวณห้ามจอด

๑.๗ ก่อสร้าง ปรับปรุงศาลาเอนกประสงค์

๑.๘ จัดให้มีการออกบ้านเลขที่ถาวร ที่ไม่ใช่บ้านเลขที่ชั่วคราว

๑.๙ ต้องการถังและเครื่องกรองน้ำเค็มไว้ใช้ในชุมชนสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

๒. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ จัดเก็บขยะให้ทั่วถึง และมีถังขยะรองรับเพียงพอกับปริมาณขยะ

๒.๒ กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย รณรงค์ สร้างจิตสำนึก

๒.๓ เพิ่มทางเลือกในการใช้วัสดุอื่นทดแทนพลาสติก โฟม

๒.๔ ให้มีการป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ กำจัดยุงลาย สุนัขจรจัด แมวจร และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๒.๕ สร้างสนามกีฬาประจำหมู่บ้านพร้อมอุปกรณ์ และสนามเด็กเล่น

๒.๖ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคูระบายน้ำ

๒.๗ รณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งแวดล้อมต่างๆ

๒.๘ รณรงค์ให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดมลภาวะและเหตุรำคาญ สร้างความเดือดร้อนโดยทั่วไป

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๑ ต้องการให้พัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับผู้ที่ตกงาน ทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่

๓.๓ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ ศูนย์ข้อมูลในชุมชน ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓.๔ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ ด้านอาชีพ กลุ่มอาชีพ และจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน

๔. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ ให้มีการป้องกันและปราบปรามปัญหายาเสพติดทุกชนิดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๔.๒ ให้มีการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม อุบัติเหตุ ลักขโมย

๔.๓ ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและแข็งแรง มีบริการสาธารณสุขมูลฐานในทุกชุมชน

๔.๔ จัดระบบแรงงานต่างด้าว ควบคุมดูแลให้อยู่ในฐานข้อมูลของรัฐที่ชัดเจน มีการตรวจสุขภาพเพื่อป้องกันโรคติดต่อ โรคระบาดต่างๆ

๔.๕ สร้างความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการของรัฐตามจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยเพื่อประกอบอาชีพโดยให้ย้ายชื่อที่อยู่ในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาประชากรแฝง

๔.๖ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การดูแล เอาใจใส่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากภัยที่มนุษย์เป็นผู้สร้าง และภัยธรรมชาติ

๕. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมให้บริการประชาชน

๕.๒ พัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานและจัดเตรียมสถานที่ให้พร้อม

๕.๓ พัฒนาการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๔ สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในองค์กร ว่าเทศบาลคือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๕ พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อนำรายได้มาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน แสดงให้เห็นถึงภารกิจของเทศบาลที่มีมากมายและหลากหลาย มีความสลับซับซ้อนของงานที่ต้องดำเนินการ ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ต้องยึดกรอบของกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องจัดกลุ่มปฏิบัติงานให้ชัดเจน และจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จึงสมควรที่จะกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อให้มีศักยภาพในการบริการประชาชนมีความสะดวก รวดเร็ว และชัดเจนยิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลรัษฎานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลรัษฎาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลรัษฎาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลรัษฎายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ในการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นอกจากจะคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศในทุกระดับ สรุปได้ดังนี้

- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
- แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

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

วิสัยทัศน์ : "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทางานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสาคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืน ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลายมีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕)การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสาคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสาคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แนวทางการพัฒนาเทศบาลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

โดยได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ จุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” โดยจุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

จุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

จุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

จุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

จุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

จุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

จุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

จุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

จุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

จุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจรข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

จุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

จุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

จุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

<u>เป้าหมายหลักของการพัฒนา</u> จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑.การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓.การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔.การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕.การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคใต้

แผนพัฒนาภาค เป็นแผนที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค จัดทำโดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งเทศบาลตำบลรัษฎานั้นตั้งอยู่ภาคใต้ มียุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการท่องเที่ยวของภาคให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ยกระดับมาตรฐานบริการและส่งเสริมธุรกิจต่อเนื่องในแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของภาค

๑.๒ พัฒนาและสนับสนุนรูปแบบการท่องเที่ยวเรือสำราญ และการท่องเที่ยว เชิงอาหาร

๑.๓ พัฒนาเมืองท่องเที่ยวหลัก (ภูเก็ต) ให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และมีระบบขนส่งมวลชน (Monorail)

๑.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบนบกบริเวณตอนในของภาคเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียง

๑.๕ พัฒนากิจกรรมและบริการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ให้มีความหลากหลายเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการท่องเที่ยวที่สำคัญของภาค

๑.๖ ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่ของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาคและสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยวการพัฒนาเขตอุตสาหกรรมและการเชื่อมโยงการค้าโลก

แนวทางการพัฒนา

-พัฒนาและสนับสนุนท่าเรือสำราญในจังหวัดภูเก็ต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา : “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าและเกษตรแนวใหม่ เพื่อสังคมแห่งความสุขและวิถีชีวิตที่ยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ฟื้นฟูเศรษฐกิจ และเยียวยาผู้ประกอบการ บุคลากรด้านการท่องเที่ยวและกิจการต่อเนื่องอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากโรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ และเยียวยาผู้ประกอบการ บุคลากรด้านการท่องเที่ยวและกิจการต่อเนื่องอื่นๆ ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันที่ได้รับผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ให้สามารถกลับมาสู่ภาวะปกติหรือดีกว่า และปลอดภัยยิ่งกว่าเดิม

๒. เพื่อเร่งการจ้างงาน พัฒนา หรือเพิ่มทักษะอาชีพ บุคลากรด้านการการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

๓. เพื่อเร่งสร้างความเชื่อมั่น ความปลอดภัย และการบริการที่เป็นมาตรฐาน ให้กับนักท่องเที่ยว

๔. เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการร่วมมือเพื่อหาแนวทาง ในการฟื้นฟูเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาแนวทาง ในการฟื้นฟูเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ

๒. เร่งสร้างความเชื่อมั่น ความปลอดภัย Surveillance และการ บริการที่เป็นมาตรฐานให้กับนักท่องเที่ยว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. เร่งการจ้างงาน เพิ่มทักษะอาชีพ การตลาดดิจิทัล บุคลากรด้าน ท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง

๔. ถอดบทเรียนจากโมเดลต่างๆ ทั้งจากในและต่างประเทศ เพื่อ เตรียมความพร้อมและป้องกัน

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> : สนับสนุนและพัฒนาการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐานของแหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานและความปลอดภัย

๒. เพื่อศึกษาวิจัยและสร้างนวัตกรรมการท่องเที่ยวเน้นคุณค่า

๓. เพื่อพัฒนากำลังคนด้านการท่องเที่ยวและกิจการเกี่ยวเนื่อง

๔. เพื่อพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวเพิ่มมูลค่า กฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

๕. เพื่อสร้างการตลาดการท่องเที่ยวในระดับโลก

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานความปลอดภัย

๒. วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนากำลังคนด้านการท่องเที่ยวหลากหลายรูปแบบ

๔. พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวที่สร้างสรรค์ หลากหลายตอบสนองการท่องเที่ยววิถีใหม่ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวในระดับโลกและสร้างความ หลากหลายของช่องทางการขาย ลดการพึ่งพาแพลตฟอร์มผูกขาดจากต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืนและเกษตรสมัยใหม่ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่สนับสนุนการเกษตรยั่งยืนและเกษตรสมัยใหม่

๒. เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่ ให้ได้ผลผลิตใหม่ ๆ และการเกษตรที่มีประสิทธิภาพและมูลค่าสูง (เหนื่อยน้อยได้มาก Less for more)

๓. เพื่อพัฒนาเกษตรกรและส่งเสริมการรวมกลุ่มให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. เพื่อส่งเสริมการเกษตร เกษตรแปรรูป ให้ได้มูลค่าและมีผลผลิตสูง

๕. เพื่อสร้าง ยกระดับ และพัฒนาแนวทางการตลาดสำหรับสินค้าเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภคที่สนับสนุนการเกษตรสมัยใหม่และเกษตรยั่งยืนอย่างครบวงจร

๒. วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการเกษตรสมัยใหม่ และเกษตรยั่งยืน ด้วยศาสตร์พระราชาและหลักการเศรษฐกิจ BCG

๓. พัฒนาเกษตรกรยุคใหม่ (Smart Farmers) และส่งเสริมการรวมกลุ่ม

๔. พัฒนาและยกระดับการทำเกษตรและอุตสาหกรรมการแปรรูป สินค้าเกษตร ด้วยนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๕. ยกระดับและพัฒนาแนวทางการตลาดสำหรับสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาสังคมและความมั่นคงในทุกมิติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก ด้วยเทคโนโลยีล้าสมัย เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัย

๒. เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

๓. เพื่อพัฒนาการศึกษาให้คนมีสมรรถนะสูงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๔. เพื่อลดปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

๕. เพื่อกระจายรายได้ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๖. เพื่อเพิ่มสมรรถนะระบบสาธารณสุขกลุ่มจังหวัดอันดามัน

๗. เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่อภัยพิบัติ

๘. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการ ให้เป็นเมืองน่าอยู่ อย่างทั่วถึง ยั่งยืน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒. บริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล และยั่งยืน

๓. พัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยเพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันมีความยืดหยุ่น (Resilience) และมีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑

๔. ลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อสังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค

๕. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ด้วยพื้นฐานครอบครัวที่อบอุ่น และ หลักการ “บวร” เพื่อคุณภาพชีวิต สังคมที่ดีและยั่งยืน

๖. เตรียมความพร้อมป้องกันและรับมือการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ

๗. การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดภูเก็ต

เป้าหมายการพัฒนา : "ศูนย์กลางการท่องเที่ยว การศึกษา นวัตกรรมบริการในระดับมาตรฐาน นานาชาติ และการพัฒนาที่ยั่งยืน"

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดที่ ๑ :

การพัฒนาสู่เมืองเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและบริการมูลค่าสูงระดับนานาชาติ (Value based economy and high value service)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร พืชอัตลักษณ์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

๒. ส่งเสริมการพัฒนา Smart City เพื่อให้จังหวัดภูเก็ตมีเศรษฐกิจทางเลือกและเป็นเมืองที่มีความทันสมัยในทุกด้าน

๓. เสริมสร้างความสามารถในการพัฒนา Sport Tourism เพื่อพัฒนาจังหวัดภูเก็ตให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในระดับนานาชาติ

๔. ส่งเสริมการพัฒนา City of Gastronomy เพื่อให้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางด้านอาหารสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๕. ส่งเสริมการพัฒนา Medical Hub เพื่อให้ภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในภูมิภาคอันดามัน

๖. ส่งเสริมการพัฒนา Marina Hub เพื่อให้ภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก

๗. ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการค้าปลา Tuna และผลิตภัณฑ์แปรรูปจากปลาทูน่าในภูมิภาค ASEAN เพื่อเป็นธุรกิจอีกสาขาหนึ่งของจังหวัดภูเก็ต

๘. ส่งเสริมให้จังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษานานาชาติในระดับภูมิภาค

๙. ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลาง MICE CITY ของภูมิภาคอันดามันและพัฒนาอุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดที่ ๒ : การพัฒนาเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศและเป็นเมืองที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมพร้อมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มีความยั่งยืน

๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ระบบการคมนาคมและโลจิสติกส์ (ทางบก ทางน้ำ ทางราง และทางอากาศ) ของจังหวัดภูเก็ตให้มีความเชื่อมโยงทุกพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางรองรับการเป็น เมืองนานาชาติ

๓. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองสีเขียว การใช้พลังงานสะอาด และส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๔. การพัฒนาสภาพแวดล้อมเมือง ภูมิทัศน์เมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่ที่ยั่งยืน เป็นเมืองที่ ทันสมัยระดับสากล

ประเด็นพัฒนาของจังหวัดที่ ๓ : การพัฒนาคน สังคม บริการรัฐ และการจัดการความมั่นคง ความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย (Human resource, Social development and Security Management)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพของคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พร้อมทั้งส่งเสริมทฤษฎีใหม่ และพัฒนาด้านการท่องเที่ยวชุมชนให้มีความเข้มแข็ง เป็นฐานรากทางเศรษฐกิจในระดับพื้นที่

๒. พัฒนาศักยภาพระบบการจัดการความสงบเรียบร้อยสู่เมืองแห่งความปลอดภัยส่งเสริมความเป็นธรรมเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการในสังคม

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง มีระบบบริการที่มีคุณภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภูเก็ต

ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

"องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับทุกภาคส่วนในจังหวัดภูเก็ต สามารถจัดระบบบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำภูเก็ตไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน"

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนด้านการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การฝึกอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลผู้ด้อยโอกาสและการพัฒนาคนตลอดชีวิต อย่างยั่งยืน

๓. สนับสนุนการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย และดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาการท่องเที่ยว

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้คงความสมดุลทางชีวภาพ ภายใต้ความร่วมมือของประชาชนในท้องถิ่น

๖. สนับสนุนการอนุรักษ์และสืบทอดศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๗. พัฒนาด้านการบริหารและการจัดบริการสาธารณะ ตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นภาครัฐร่วมกับหน่วยงาน ต่างๆ

เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ มีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ประชาชนในจังหวัดภูเก็ตมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓. ประชาชนและนักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน ซึ่งรักษาอัตลักษณ์ วัฒนธรรมและทรัพยากร ท้องถิ่น สู่การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๕. ประชาชนในจังหวัดและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. เยาวชนและประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการรักษา และสืบทอดศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดภูเก็ต

๗. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่างๆ และจัดบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง คุ้มค่า มีความโปร่งใส ด้วยความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่น

๘. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้กับเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ต ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา เครือข่ายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑) ส่งเสริมการพัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง จัดให้มีและบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

๒) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

๓) ส่งเสริมการจัดทำข้อมูลแหล่งน้ำโดยระบุพิกัดที่ตั้งทางภูมิศาสตร์สภาพ เพื่อพัฒนาการเกษตรและการอุปโภค บริโภค

๔) สนับสนุนการพัฒนาระบบประปาที่มีประสิทธิภาพ มีน้ำประปาสำหรับให้บริการประชาชนและบรรเทาการขาดแคลนน้ำในช่วงหน้าแล้ง

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันน้ำท่วม

๖) สนับสนุนการติดตั้งสัญญาณไฟจราจรและป้ายบอกทาง

๗) ส่งเสริมการจัดทำผังเมือง/ผังชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ ด้านการศึกษา

๑) พัฒนาทักษะและความรู้ให้บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนให้มีศักยภาพมาตรฐานสากลเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒) สนับสนุนเยาวชนภูเก็ตให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม

๓) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพทางด้านการศึกษา

๔) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษา

๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๖) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

๒.๒ ด้านสาธารณสุข

๑) ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย ป้องกัน ควบคุมและระงับการระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อในจังหวัดภูเก็ต

๒) ส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขให้เป็นกำลังสำคัญของชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน

๓) เผยแพร่ความรู้และสร้างทัศนคติที่ถูกต้องแก่ประชาชนให้รู้จักการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคตลอดจนการดูแลรักษาเบื้องต้น

๔) ส่งเสริมให้ความรู้ด้านโภชนาการที่ถูกต้อง การออกกำลังกาย และการดูแลรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

๕) ส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายด้านสาธารณสุขอย่างจริงจัง

๖) พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อบริการประชาชน

๒.๓ ด้านพัฒนาสังคม

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้พิการ ให้มีงานทำและมีสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดี

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กและสตรี

๒.๔ ด้านการกีฬา

๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งท่องเที่ยว ศูนย์กีฬาและนันทนาการ

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนหันมาสนใจกีฬาและออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และมีสุขภาพจิตที่ดี

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กร หน่วยงานต่างๆ ในการสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กร

๒.๕ ด้านพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจและจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒) สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพเพื่อเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน

๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ การเดินทาง การใช้คมนาคมขนส่งอย่างปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุ

๓) ส่งเสริมการใช้กล้องวงจรปิด CCTV ในการรักษาความปลอดภัยและการแก้ปัญหาการจราจรในภาพรวมของจังหวัด

๔) ส่งเสริมกระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาประชากรแฝง

๖) ส่งเสริมความรู้ด้านการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติให้กับประชาชน

๗) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังค่านิยมรักชาติแก่เยาวชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการเกษตรและพาณิชยกรรมเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ เช่น การให้ความรู้ทางวิชาการ การจัดตั้งกลุ่มเกษตร การจำหน่ายผลผลิต และการแปรรูป

๒) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฟื้นฟูบูรณะแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล เชื่อมโยงกับศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของจังหวัด

๓) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวเพื่อสร้างความร่วมมือการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๔) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจบริการกลุ่ม Mice และ Marina เกาะภูเก็ต

๕) ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานด้านบริการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

๖) สนับสนุนการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมตลาดการท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ตในระดับมาตรฐานโลก

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ส่งเสริมให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ระบบการคัดแยกและลดปริมาณขยะแบบครบวงจร

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกคนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหาน้ำเสียแบบครบวงจร

๕) ส่งเสริมฟื้นฟูสภาพแหล่งน้ำตามธรรมชาติและพื้นที่กักเก็บน้ำ

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวนสาธารณะ และสวนสุขภาพ

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

๘) สนับสนุนองค์กรเครือข่ายชุมชน ร่วมกันปลูกป่า เพื่อคืนความสมบูรณ์ให้กับผืนป่า

๙) สนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมเพื่อการแก้ไขปัญหา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี วัฒนธรรม และรักษาอัตลักษณ์ของจังหวัดภูเก็ต

๒) ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สำรวจข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเป็นองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์

๔) ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนาและจริยธรรม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิและหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย

๓) ส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียมของประชาชนตามแนวทางแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตภายในจังหวัด

๕) ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

๖) พัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑) เสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแก่เจ้าหน้าที่

๒) ส่งเสริมการศึกษา อบรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓) ส่งเสริมค่านิยมการยกย่องเชิดชูความดี ความซื่อสัตย์สุจริตและปราบปรามการทุจริต

๔) ส่งเสริมการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๕) บูรณาการหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรทุกภาคส่วนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา

วิสัยทัศน์

"สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชนคนรัษฎา"

ยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลรัษฎา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑.พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน	- ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีความทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่	ร้อยละ ๗๐
๒.พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟู - บริหารจัดการปัญหาด้านมลพิษได้อย่างเป็นระบบ	ร้อยละ ๗๐ ร้อยละ ๑๐๐

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๓.พัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	- ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น - แหล่งท่องเที่ยวมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานระดับสากล	- ชุมชนเข็มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน - แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐
๔. พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	- ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษามีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน - ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง - ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดปัญหายาเสพติด และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความรู้ดี มีจิตใจดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน - ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง - ลดอัตราการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ - ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดปัญหายาเสพติด - ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกาย มีสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์และมีสุขภาพจิตที่ดี - ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการธำรงรักษาไว้เพื่อให้เยาวชนรุ่นหลังได้สืบทอดต่อไป	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๕.พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	- มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมภิบาลเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นหน่วยงานที่เข้าถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับประชาชน	- การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีศักยภาพและมาตรฐานในการให้บริการสาธารณะ	ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน

(๒) ก่อสร้าง ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม

(๓) จัดระเบียบและแก้ไขปัญหาจราจร

(๔) พัฒนาระบบไฟฟ้าและระบบประปา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) สร้างจิตสำนึกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) พัฒนาระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย และมลพิษอื่น ๆ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

(๓) จัดภูมิทัศน์ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม

(๔) ปรับปรุงและพัฒนาสถานีขนส่งให้ได้มาตรฐานเพื่อเป็นประตูสู่การท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

ประกอบด้วย ๑๐ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

(๒) พัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

(๔) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษา

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหายาเสพติด

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ

(๙) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

(๓) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

(๔) ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

(๕) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา คือ “สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชน คนรัษฎา” เป็นจุดมุ่งหมายหลักของผู้บริหารเทศบาลตำบลรัษฎาที่จะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ ก้าวหน้า พัฒนาชีวิตของคนในตำบลรัษฎาให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อยกระดับความเป็นอยู่รองรับการขยายตัวของเมือง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภูเก็ต ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลรัษฎา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสต์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเทศบาลตำบลรัษฎา เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการให้บริการสาธารณด้านต่างๆ

เทศบาลตำบลรัษฎา มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลตำบล มีหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

และภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีบทบาทในการให้บริการสาธารณด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๑

(๑๐) การควบคุมอาคาร

(๑๑) การวางผังเมือง

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง

(๒) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมในพื้นที่

(๓) เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณูปโภค การสาธารณูปการ ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) เพื่อควบคุมการก่อสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรง มีระบบความปลอดภัยสำหรับผู้ใช้อาคาร มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และมีการจัดการด้านรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไม่ว่าจะเป็นสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) เพื่อให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตกับประชาชน

(๓) เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามอัธยาศัย และต่อเนื่อง

(๔) เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้มีโอกาสทำกิจกรรมนันทนาการด้านต่างๆ และเล่นกีฬาออกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับชุมชนและได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

(๕) เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

(๖) เพื่อควบคุมดูแล การฆ่าสัตว์ และการเลี้ยงสัตว์มิให้มีผลกระทบต่อประชาชนและ

(๗) เพื่อควบคุมดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับสุสาน และฌาปนสถาน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในจังหวัด

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยจากสาธารณภัย

(๒) เพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยในชุมชน

(๓) เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

(๔) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเพื่อป้องกันดูแลทรัพย์สินสาธารณะต่างๆ มิให้เสียหายสูญหายหรือถูกทำลาย

(๕) เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

(๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพื่อให้สามารถดำรงชีพวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

(๒) เพื่อให้เกิดการลงทุนขึ้นในพื้นที่

(๓) เพื่อดำเนินกิจกรรมพาณิชย์ อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม

(๔) เพื่อให้มีตลาดที่มีสุขลักษณะ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๗) การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อป้องกันมิให้ทรัพยากรของชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายและแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม ให้มีสภาพดีขึ้น

(๒) เพื่อดำเนินการจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียอย่างถูกต้องเหมาะสม

(๓) เพื่อให้ชุมชนปลอดจากภาวะมลพิษ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อส่งเสริมการศึกษา

(๒) เพื่อทำนุบำรุงศาสนา

(๓) เพื่อเป็นการส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

(๓) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

(๔) ปรับปรุงและพัฒนารายได้

(๕) การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในเทศบาล

(๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๗) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในเขตเทศบาล

(๘) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๙) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๐) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๑) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล

(๒) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ

(๓) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของเทศบาล

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ข้างต้น เทศบาลตำบลรัษฎาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า คูระบายน้ำ

๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ

๑.๓ ก่อสร้างเขื่อน ขุดลอกคลอง

๑.๔ พัฒนาด้านการสื่อสาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ การบำบัดและจัดการขยะ

๒.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓.๒ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การป้องกันและส่งเสริมคุณภาพอนามัยประชาชน

๔.๒ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษา

๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมและนันทนาการ

๔.๔ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๔.๕ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ พัฒนาบุคลากร

๕.๒ ปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๕.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาล

นอกจากนี้เทศบาลตำบลรัษฎายังมีวิสัยทัศน์การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการและมีพันธกิจการพัฒนา (Mission) ดังนี้

“สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชน คนรัษฎา”

๑.นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลพึงจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน โดยมีแนวการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๑) สานต่อโครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในเขตเทศบาลทั้งระบบให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกันเพื่อความสะดวกของประชาชนในการสัญจรและรองรับระบบการคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาล

๒) เร่งดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ พร้อมวางระบบการป้องกันน้ำท่วมภายในเขตเทศบาลอย่างยั่งยืน

๓) สานต่อโครงการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกแหล่งชุมชนของเทศบาลเพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จะเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึงทั้งเขตเทศบาลโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำของชุมชนเป็นวาระเร่งด่วน จัดวางระบบสาธารณูปโภค (ถนน ไฟฟ้า ประปา) ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒.นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากเขตพื้นที่ของเทศบาลมีป่าชายเลน มีชายหาด จึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสมดุลและสอดคล้องกับระบบนิเวศวิทยา อย่างยั่งยืน ให้ธรรมชาติคงอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีนโยบายดังนี้

๑) มุ่งเน้นส่งเสริมรักษาสภาพแวดล้อมให้สวยงาม ให้อยู่อย่างยั่งยืน

๒) ส่งเสริม ป้องกันและวางระบบการแก้ไขปัญหาด้านมลพิษด้านต่างๆ เช่น น้ำเสีย อากาศเสีย มลพิษทางเสียง

๓) ส่งเสริมและดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ของเทศบาล ก่อสร้างสวนสาธารณะ สวนหย่อม ลานกีฬา เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ครบตามแหล่งชุมชนต่างๆ

๔) จัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นเทศบาลที่สะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๑) ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ด้วยการสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนตามชุมชนต่างๆ

๒) ส่งเสริมให้แต่ละชุมชนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตสินค้า OTOP สำหรับจำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยวและผู้สนใจ

๓) ส่งเสริมให้เขตพื้นที่เทศบาลเป็นแหลงจุดพักรับประทานอาหารและเป็นแหล่งรวมสินค้า OTOP ที่ผลิตขึ้นในท้องถิ่น

๔) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและแรงงาน ทักษะใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๕) พัฒนาสถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดภูเก็ตแห่งที่ ๒ ให้ได้มาตฐานเพื่อเป็นประตูสู่การท่องเที่ยว

๖) ส่งเสริมให้มีท่าเรืออัจฉริยะที่เกาะสิเหร่

๔.นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการต่างๆ ในอันที่จะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบายดังนี้

๑) มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ เด็กนักเรียนทุกคนต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และสามารถว่ายน้ำเป็นทุกคน

๒) มุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสานต่อเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๓) สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬา นันทนาการให้กับนักเรียน เยาวชน และประชาชน รวมถึงการสร้างสนามกีฬา ลานกีฬา และสวนสุขภาพให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนทุกชุมชน

๔) ส่งเสริม สนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรมและขนมธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

๕) ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนวางระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) สนับสนุนให้มีการแก้ปัญหายาเสพติดทั้งตำบล

๕.นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

มุ่งเน้นให้การบริหารงานของเทศบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และตอบสนองภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบายดังนี้

๑) ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล ด้านการจัดเก็บภาษีอากรให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๒) มุ่งเน้นการบริการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกและความพึงพอใจแก่ประชาชนทุกคน

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินการของชุมชนเพื่อเป็นแนวร่วมในการพัฒนาเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ให้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการให้ความช่วยเหลือ การเป็นที่พึ่งของประชาชน และสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ทุกเรื่อง

๖) ส่งเสริมให้เป็น “สมาร์ทเทศบาล” มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมและไว้วางใจ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลเป็นการประเมินวิเคราะห์ถึงโอกาส ศักยภาพและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของเทศบาล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของเทศบาล อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในเขตเทศบาล ซึ่งทั้งหมดจะเป็นการประเมินและสรุปสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานในอนาคต โดยจะใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นตัวแบบในการวิเคราะห์อันได้แก่

ปัจจัยภายใน	คือ	จุดแข็ง (Strength-S)
		จุดอ่อน (Weak-W)
ปัจจัยภายนอก	คือ	โอกาส (Opportunity=O)
		อุปสรรค (Threat-T)

จุดแข็ง (Strength-S)

- มีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ที่เป็นเอกลักษณ์
- มีผู้นำชุมชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ ของเทศบาลตำบลรัษฎาที่มีความเข้มแข็ง
- เทศบาลมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการฝึกอาชีพในกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว
- มีการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ
- มีการส่งเสริมการศึกษา โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล
- มีการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในชุมชน โดยมีศูนย์บริการสาธารณสุขที่เทศบาล เพื่ออำนวยความสะดวกประชาชน อีกทั้งมีโรงพยาบาลของทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งอยู่ในพื้นที่
- โรงเรียนในสังกัด สพฐ. ในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
- มีสถานีตำรวจชุมชนอยู่ในพื้นที่ อีกทั้งมี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน อปพร.และ เทศกิจ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการแก้ปัญหายาเสพติด การโจรกรรม และอาชญากรรมต่างๆ ในพื้นที่
- มีการซ้อมแผนรองรับการเกิดภัยพิบัติต่างๆ ในพื้นที่ โดยเทศบาลมีหน่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมที่จะออกปฏิบัติตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- มีสถานีขนส่งผู้โดยสารที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล

จุดอ่อน (Weak-W)

- ปัญหาประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าว ที่ยังไม่มีแนวทางการแก้ไขที่จริงจัง
- ไม่มีระบบประปาอยู่ในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำดื่มน้ำใช้อย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาการจราจรติดขัดในชั่วโมงเร่งด่วน
- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคไม่สามารถรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและชุมชนเมืองอย่างเพียงพอ
- ปัญหายาเสพติด การโจรกรรม หรือกรรโชกทรัพย์ในพื้นที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- ปัญหาการรุกล้ำพื้นที่สาธารณะยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง
- การจัดสวัสดิการสังคมยังไม่มีความทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายเนื่องจากมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก
- การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานที่ไม่ชัดเจน ทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของพื้นที่ ไม่ว่าจะจำนวนประชากรจริง จำนวนประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว รายได้ต่อหัวของประชาชน การศึกษาของประชาชน อัตราการเกิด การตาย การเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ อัตราการติดยาเสพติดของเด็กและเยาวชน ส่งผลให้มีอุปสรรคต่อการวางแผนการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity-O)

- มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เอื้อต่อการลงทุน (เกาะสิเหร่)
- มีท่าเรือ สะดวกในการเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ที่เป็นเกาะแก่งต่างๆ ทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- มีมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ เป็นประโยชน์ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล

- ตำบลรัษฎาอยู่ใกล้กับศาลากลางและหน่วยงานราชการอื่นๆ สะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยอื่นๆ
- เหมาะแก่การลงทุน เนื่องจากที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวเมือง ที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้าน/ชุมชน
- มีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ในพื้นที่จำนวนมาก

อุปสรรค (Threat-T)

- เนื่องจากพื้นที่อยู่ตั้งอยู่ใกล้ตัวเมือง อีกทั้งเป็นเมืองท่องเที่ยว ราคาที่ดินค่อนข้างสูง ส่งผลให้การปรับปรุงหรือขยายเส้นทางคมนาคมเพื่อเพิ่มช่องทางการจราจรค่อนข้างเป็นไปได้ยาก
- การวางระเบียบ กฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินการ เนื่องจากภูเก็ตซึ่งเป็นเมืองท่องเที่ยวและมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง ซึ่งราคากลางหลายๆ โครงการค่อนข้างต่ำ ทำให้ผู้รับเหมาไม่กล้าเสี่ยงที่จะรับงานจากหน่วยงานภาครัฐ เพราะอาจก่อให้เกิดความไม่คุ้มค่ากับค่าแรง โดยเฉพาะการดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่หลายๆ โครงการไม่สามารถหาผู้รับเหมาได้
- การถ่ายโอนภารกิจที่มีความหลากหลายระหว่างหน่วยงานส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ได้ เนื่องจากระเบียบระบุว่าไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่

ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และภารกิจตามนโยบายต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เทศบาลตำบลรัษฎาได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจต่างๆ และกำหนดให้เป็นภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด จำนวน ๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑.สำนักปลัดเทศบาล ให้มีภารกิจ

๑.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนการควบคุมและการจัดการจัดระเบียบสังคม

๑.๒ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- เทศพาณิชย์

๑.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การพัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒. กองคลัง ให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-พัฒนาการจัดเก็บรายได้
-กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
-หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๓. กองช่าง ให้มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ
- การควบคุมอาคาร
- การผังเมือง

๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบที่อยู่อาศัย

๓.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีภารกิจ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

๔.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดการเหตุเดือดร้อน รำคาญ และมลพิษอื่น
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๔.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัด
- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕. กองการศึกษา ให้มีภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๕.๒ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การทำนุบำรุงศาสนา
- บำรุง รักษา ส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัด
- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖. กองสวัสดิการสังคม ให้มีภารกิจ ดังนี้

๖.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๖.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๖.๔ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ให้มีภารกิจ ดังนี้

๘.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลรัษฎาจึงมีภารกิจที่จะต้องบริหารงาน/ปฏิบัติงาน โดยการนำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ โดยอยู่ในภารกิจของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ บริการชุมชนและสังคม ๑.๒ การเศรษฐกิจ ๑.๓ บริการชุมชนและสังคม	๑.๑ เคหะชุมชน ๑.๒ อุตสาหกรรมและโยธา ๑.๓ งบกลาง	-กองช่าง -กองช่าง -กองช่าง
๒	การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒.๑ บริหารงานทั่วไป ๒.๒ บริการชุมชนและสังคม ๒.๓ บริการชุมชนและสังคม ๒.๔ การเศรษฐกิจ	๒.๑ บริหารงานทั่วไป ๒.๒ สาธารณสุข ๒.๓ เคหะและชุมชน ๒.๔ อุตสาหกรรมและการโยธา	-สำนักปลัดเทศบาล -กองสาธารณสุขฯ -กองสาธารณสุขฯ -กองช่าง
๓	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๓.๑ บริหารงานทั่วไป ๓.๒ บริการชุมชนและสังคม ๓.๓ บริการชุมชนและสังคม ๓.๔ การเศรษฐกิจ ๓.๕ การเศรษฐกิจ	๓.๑ บริหารงานทั่วไป ๓.๒ สังคมสงเคราะห์ ๓.๓ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓.๔ อุตสาหกรรมและการโยธา ๓.๕ การพาณิชย์	-สำนักปลัดเทศบาล -กองสวัสดิการสังคม -กองสวัสดิการสังคม -กองช่าง -สำนักปลัดเทศบาล
๔	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	๔.๑ บริหารงานทั่วไป ๔.๒ บริการชุมชนและสังคม ๔.๓ บริการชุมชนและสังคม ๔.๔ บริการชุมชนและสังคม ๔.๕ บริการชุมชนและสังคม ๔.๖ บริการชุมชนและสังคม ๔.๗ บริการชุมชนและสังคม ๔.๘ การดำเนินงานอื่น	๔.๑ การรักษาความสงบภายใน ๔.๒ การศึกษา ๔.๓ สาธารณสุข ๔.๔ สังคมสงเคราะห์ ๔.๕ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔.๖ อุตสาหกรรมและการโยธา ๔.๗ ศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๘ งบกลาง	-สำนักปลัดเทศบาล -กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -กองสวัสดิการสังคม -กองสวัสดิการสังคม -กองช่าง -กองการศึกษา -กองช่างกองสาธารณสุข -กองสาธารณสุขฯ
๕	การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๕.๑ บริหารงานทั่วไป ๕.๒ บริหารงานทั่วไป ๕.๓ บริการชุมชนและสังคม ๕.๔ บริการชุมชนและสังคม ๕.๕ บริการชุมชนและสังคม ๕.๖ บริการชุมชนและสังคม ๕.๗ บริการชุมชนและสังคม ๕.๘ บริการชุมชนและสังคม	๕.๑ บริหารทั่วไป ๕.๒ การรักษาความสงบภายใน ๕.๓ การศึกษา ๕.๔ สาธารณสุข ๕.๕ สังคมสงเคราะห์ ๕.๖ เคหะและชุมชน ๕.๗ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๕.๘ อุตสาหกรรมและการโยธา	-สำนักปลัดเทศบาล -สำนักปลัดเทศบาล -กองการศึกษา -กองสาธารณสุขฯ -กองสวัสดิการสังคม -กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม -กองช่าง
ในแต่ละยุทธศาสตร์ และภารกิจงานทุกๆ ด้าน มีกองคลังเป็นหน่วยงานสนับสนุน				

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๑.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

๑.๓ แผนงานงบกลาง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ แผนงานสาธารณสุข

๒.๓ แผนงานเคหะและชุมชน

๒.๔ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ แผนงานสังคมสงเคราะห์

๓.๓ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๔ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๓.๕ แผนงานการพาณิชย์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๔.๒ แผนงานการศึกษา

๔.๓ แผนงานสาธารณสุข

๔.๔ แผนงานสังคมสงเคราะห์

๔.๕ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๖ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

๔.๗ แผนงานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

๔.๘ แผนงานงบกลาง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๕.๒ แผนงานรักษาความสงบภายใน

๕.๓ แผนงานการศึกษา

๕.๔ แผนงานสาธารณสุข

๕.๕ แผนงานสังคมสงเคราะห์

๕.๖ แผนงานเคหะชุมชน

๕.๗ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕.๘ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

เมื่อเทศบาลตำบลรัษฎาได้ทำการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยนำนโยบายของเทศบาลตำบลรัษฎาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ดังนี้

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลรัษฎา

“สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชน คนรัษฎา”

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พันธกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ เป้าประสงค์ ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน ทุกพื้นที่ น้ำต้องไหล ไฟต้องสว่าง ทางต้องสะดวก เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ รองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต	ระบบโครงสร้างพื้นฐาน มีทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งตำบลรัษฎา

๑.๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน	- ในพื้นที่ตำบลรัษฎามีถนนและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม	- มีระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ลดลง
๓. จัดระเบียบและแก้ไขปัญหาการจราจร	- ปัญหาการจราจรติดขัดลดลง
๔. พัฒนาระบบไฟฟ้า และประปา	- มีการขยายเขตไฟฟ้า/ประปาครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๔ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

๑.๕ ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ

-ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล

-ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่าย สถาปนิก วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ นายช่างสำรวจ นายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา คนงาน

๑.๖ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลที่มีมาตรฐานระดับโลก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ พันธกิจ

- สร้างจิตสำนึกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ เป้าประสงค์

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคงอยู่สืบไป	๑.ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟู ๒.การบริหารจัดการแก้ปัญหาด้านมลพิษได้อย่างเป็นระบบ

๒.๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างจิตสำนึกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย และมลพิษอื่นๆ	- ความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแก้ปัญหาเรื่องขยะ น้ำเสีย และมลพิษอื่นๆ

๒.๔ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองช่าง, สำนักปลัดเทศบาล

๒.๕ ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ

-ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่าย นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารสุข เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับรถยนต์ คนงาน

-ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่าย วิศวกรสุขาภิบาล นักวิชาการสุขาภิบาล สถาปนิก วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ นายช่างสำรวจ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ คนงาน

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย นักจัดการงานเทศกิจ เจ้าพนักงานเทศกิจ เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานเทศกิจ

๒.๖ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวและประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๑ พันธกิจ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๒ เป้าประสงค์ ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น และแหล่งท่องเที่ยวมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น	๑.ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒.แหล่งท่องเที่ยวมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานระดับสากล	๒.แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน	- ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพ มีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล	- มีแหล่งท่องเที่ยวและจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นในพื้นที่
๓. จัดภูมิทัศน์ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม	- ภูมิทัศน์ในพื้นที่ตำบลรัษฎาได้รับการพัฒนาจนมีความสวยงาม
๔. ปรับปรุงและพัฒนาสถานีขนส่งให้ได้มาตรฐานเพื่อเป็นประตูสู่การท่องเที่ยว	- สถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดภูเก็ตแห่งที่ ๒ มีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน

๓.๔ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองสวัสดิการและสังคม, กองช่าง,

๓.๕ ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ

-ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่าย นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ คนงาน

-ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่าย สถาปนิก วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ นายช่างสำรวจ นายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง คนงาน

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานป้องกันฯ นักจัดการงานเทศกิจ เจ้าพนักงานเทศกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานเทศกิจ พนักงานดับเพลิง พนักงานขับรถยนต์

๓.๖ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวและประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับองค์กรให้รองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔.๑ พันธกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๒ เป้าประสงค์ ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา มีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	๑.ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความรู้ดี มีจิตใจดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม
๒.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	๒.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
๓.ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง	๓. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๔.ลดอัตราการแพร่ระ บาดของโรคติดต่อ
๔.ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดปัญหายาเสพติด และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕.ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดปัญหายาเสพติด ๖.ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังภาย มีสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์และมีสุขภาพจิตที่ดี ๗.ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการธำรงรักษาไว้เพื่อให้เยาวชนรุ่นหลังได้สืบทอดต่อไป

๔.๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย	๑.ความพร้อมของเด็กปฐมวัยก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. พัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	๒.การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในพื้นที่ได้มาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของชาติ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๓.ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึง
๔. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษา	๔.บุคลากรทางด้านการศึกษามีความรู้ความสามารถ ตามศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	๕.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๖.ประชาชน และนักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหายาเสพติด	๗.ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลรัษฎาลดลง
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ	๘.เด็ก เยาวชน และประชาชนตำบลรัษฎาห่นมาเล่นกีฬาและออกกำลังกายมากขึ้น
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนาประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๙. ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และวันสำคัญต่างๆ ได้รับการสืบทอดให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน	๑๐. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๑๑.ลดอัตราการแพร่ระ บาดของโรคติดต่อ

๔.๔ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

ฝ่ายปกครอง/ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล, กองการศึกษา, กองสวัสดิการและสังคม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองช่าง

๔.๕ ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ

- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เจ้าพนักงานป้องกันฯ นักจัดการงานเทศกิจ เจ้าพนักงานเทศกิจ เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานเทศกิจ พนักงานดับเพลิง พนักงานขับรถยนต์

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศึกษานิเทศ ครู ครูผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา นักวิชาการวัฒนธรรม นักสันทนาการ นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักสันทนาการ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยครูผู้ช่วย บุคลากรสนับสนุนการสอนด้านการเงินและบัญชี ภารโรง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ แม่ครัวผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) คนงาน

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่าย นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยนักสงคมสงเคราะห์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ คนงาน

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่าย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์

-ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่าย สถาปนิก วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ นายช่างสำรวจ นายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง คนงาน

๔.๖ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเชื่อมมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวและประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๑ พันธกิจ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างโปร่งใส ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

๕.๒ เป้าประสงค์ เทศบาลตำบลรัษฎาบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นหน่วยงานที่เข้าถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับประชาชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นหน่วยงานที่เข้าถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับประชาชน	การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีศักยภาพและมาตรฐานในการให้บริการสาธารณะ

๕.๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	- ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นผ่านช่องทางต่างๆ เพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	- บุคลากรเทศบาลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่
๓. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	- เทศบาลมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อปริมาณงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้	- การจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพ มีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ	- การประชาสัมพันธ์มีประสิทธิและทั่วถึง มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านหลายช่องทาง

๕.๔ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองการศึกษา, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองสวัสดิการและสังคม, กองคลัง, กองช่าง

๕.๕ ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ

-ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด
-ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด
-ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด
-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด
-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในสังกัด

๕.๕ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับองค์กรให้รองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านเมืองและการบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัษฎา คือ “สร้างสรรค์พัฒนา ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อชุมชนคนรัษฎา” เป็นจุดมุ่งหมายหลักของผู้บริหารเทศบาลตำบลรัษฎาที่จะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาชีวิตของคนในตำบลรัษฎาให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อยกระดับความเป็นอยู่รองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรัษฎา ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลรัษฎา จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการเรียงลำดับก่อนหลัง ดังนี้

ภารกิจหลัก
๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ภารกิจรอง
๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๘. การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

๙. ด้านการจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

๑๐. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑๑. ด้านสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๑๒. ด้านส่งเสริมการเกษตร

๑๓. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๑๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลรัษฎาเป็นเทศบาลขนาดกลาง ประเภทสามัญ ปัจจุบันมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๕) กองการศึกษา

(๖) กองสวัสดิการสังคม

(๗) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

เดิมเทศบาลตำบลรัษฎาได้กำหนดกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๔๐๒ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐๙ อัตรา

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลจึงมีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเทศบาลข้างต้น มาจากการนำแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจด้านต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในเทศบาล การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลรัษฎา ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท เทศบาลตำบลรัษฎาเป็นเทศบาลขนาดกลาง ประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ได้แก่

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงาน และตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลรัษฎาได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

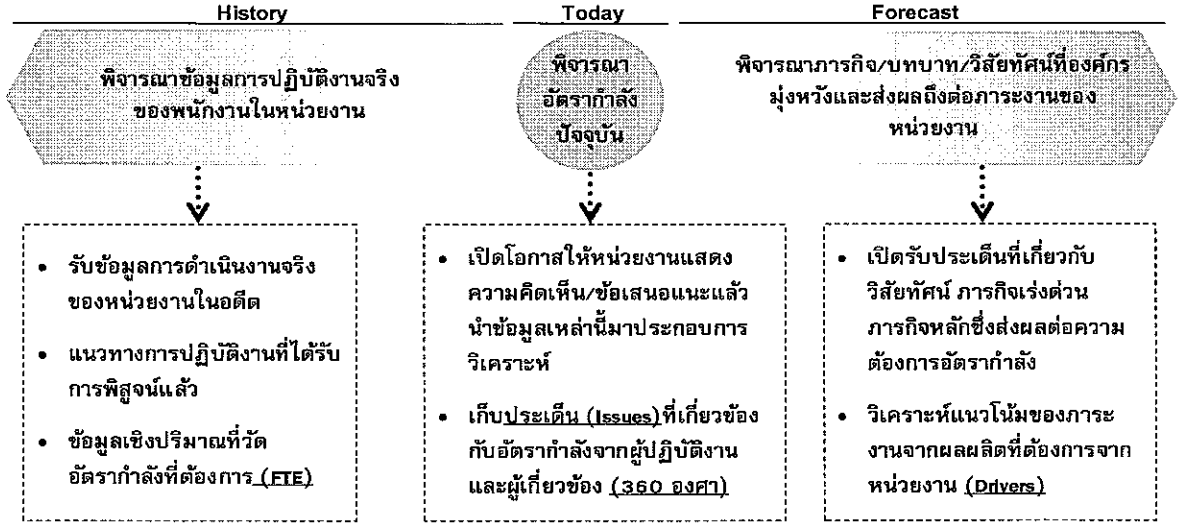
กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

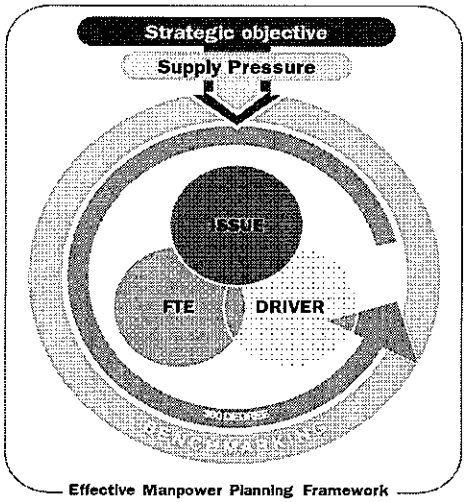
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

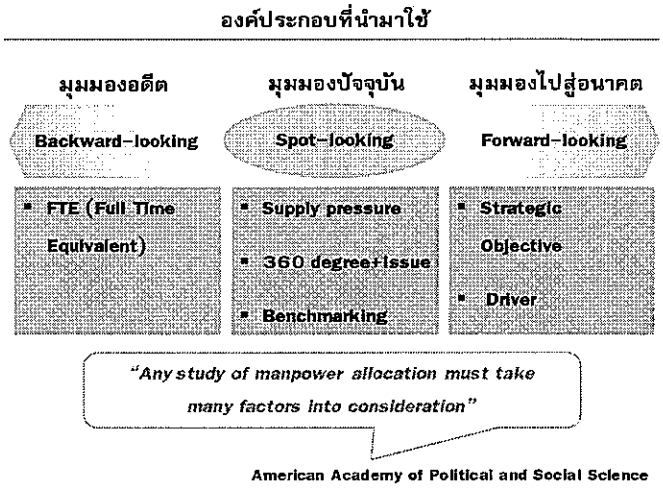
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลรัษฎา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลรัษฎาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลรัษฎาจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลรัษฎา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลรัษฎาได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นหัวหน้าฝ่ายโดยแบ่งแยกตามภาระงานเพื่อกลั่นกรองงานด้านต่างๆ ก่อนเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

-สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

-มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

-การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

-ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

-การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลรัษฎา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยเทศบาลตำบลรัษฎาได้รวบรวมสถิติปริมาณงานจากทุกตำแหน่งงานในองค์กรที่มีผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อนำมาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเอกสารหมายเลข ๕-๖

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลรัษฎา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลรัษฎา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลรัษฎา (การตรวจประเมิน LPA)

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

<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลรัษฎา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ๑ งาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากเทศบาลตำบลรัษฎาเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหลายอัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และลูกจ้างประจำตำแหน่งภารโรง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งใหม่ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลวิชิต ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดใหญ่มีปลัดเทศบาลระดับสูง แต่มีลักษณะสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน เทศบาลตำบลฉลองมีลักษณะสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ข้อมูลเปรียบเทียบ	เทศบาลตำบลวิชิต	เทศบาลตำบลรัษฎา	เทศบาลตำบลฉลอง
๑	พื้นที่	๕๖ ตารางกิโลเมตร	๓๘ ตารางกิโลเมตร	๒๕ ตารางกิโลเมตร
๒	จำนวนประชากร	๕๓,๕๒๖ คน	๔๘,๕๙๔ คน	๒๗,๕๓๙ คน
๓	ประมาณการรายรับ ปี ๒๕๖๖	๓๖๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๔	งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๖	๓๖๗,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๓๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๘๙,๕๑๒,๐๐๐ บาท
๕	จำนวนพนักงานเทศบาล	๑๓๖ อัตรา	๑๑๓ อัตรา	๗๑ อัตรา
๖	จำนวนพนักงานครูเทศบาล	๑๑ อัตรา	๓๗ อัตรา	๖ อัตรา
๗	จำนวนลูกจ้างประจำ	๕ อัตรา	๓ อัตรา	-
๘	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐๘ อัตรา	๑๒๖ อัตรา	๙๒ อัตรา
๙	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	๑๒๓ อัตรา	๗๕ อัตรา	๘๖ อัตรา
๑๐	รวมอัตรากำลังทั้งหมด	๔๘๓ อัตรา	๓๕๔ อัตรา	๒๕๕ อัตรา

จากตารางจะเห็นได้ว่าจำนวนอัตรากำลังที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลทั้ง ๓ แห่ง สอดคล้องตามบริบทของลักษณะสภาพพื้นที่ จำนวนประชากร และรายได้ของเทศบาลแต่ละแห่ง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังทุกประเภท ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรัษฎาจึงมีจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอ และปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากพิจารณาอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล เทศบาลตำบลรัษฎาจะมีการกำหนดอัตรากำลังมากกว่า เนื่องจากเทศบาลตำบลรัษฎามีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวม ๔ แห่ง เทศบาลตำบลวิชิตมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง และเทศบาลตำบลฉลองมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง จึงเห็นว่าเป็นการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีข้อมูลเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับที่	เทศบาลตำบลวิชิต	เทศบาลตำบลรัษฎา	เทศบาลตำบลฉลอง
๑	ประเภทสามัญระดับสูง	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
๒	ปลัดเทศบาล (ระดับสูง)	ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)
๓	รองปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	รองปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น)
๔	สำนักปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	สำนักปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	สำนักปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)
๕	กองคลัง (ระดับกลาง)	กองคลัง (ระดับกลาง)	กองคลัง (ระดับกลาง)
๖	กองช่าง (ระดับกลาง	กองช่าง (ระดับกลาง)	กองช่าง (ระดับกลาง)
๗	กองสาธารณสุขฯ (ระดับกลาง)	กองสาธารณสุขฯ (ระดับกลาง)	กองสาธารณสุขฯ (ระดับต้น)
๘	กองการศึกษา (ระดับกลาง)	กองการศึกษา (ระดับกลาง)	กองการศึกษา (ระดับต้น)
๙	กองสวัสดิการสังคม (ระดับกลาง)	กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)	กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)
๑๐	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (ระดับกลาง)	-	กองส่งเสริมการเกษตร (ระดับต้น)
๑๑	กองการเจ้าหน้าที่ (ระดับกลาง)	-	-
๑๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลรัษฎา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลรัษฎา (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑.มีที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงบางส่วนใกล้ที่ทำงาน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓. มีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าตำแหน่ง ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับบุคลากรเพียงพอและทันสมัย ๖.มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันเหตุการณ์	<u>จุดอ่อน</u> W ๑.มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเมื่อมาบรรจุแล้วย้ายกลับภูมิลำเนา ๒.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๓. ขาดทักษะเฉพาะด้าน ๔. ขาดความรอบคอบและการนำระเบียบ กฎหมายไปใช้อย่างชัดเจน ๕.ขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานภายในและระหว่างภาคส่วนราชการ ๖. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
<u>โอกาส</u> O ๑. บุคลากรที่พักในพื้นที่กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ ทำให้รู้พื้นที่ ทัศนคติของชุมชนต่างๆ ในพื้นที่ ๒.พื้นที่ติดต่อกับเทศบาลนคร อยู่ใกล้หน่วยงานราชการต่างๆ ซึ่งง่ายและสะดวกในการติดต่อประสานงาน	<u>อุปสรรค</u> T ๑. ค่าครองชีพสูง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่รัฐมีให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลรัษฎา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีกรอบอัตรากำลังคนที่เพียงพอ ๒. มีงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลเพียงพอในการจัดให้มีกรอบอัตรากำลังคนและการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.มีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับบุคลากรเพียงพอและทันสมัย ๔. ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. ที่ตั้งอยู่ใกล้ศาลากลางจังหวัด เขตติดต่อเทศบาลนครภูเก็ตการเดินทางสะดวก ติดต่อราชการสะดวก ๘. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้ ๙.มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่มาก จึงเป็นโอกาสในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๑. ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๒. มีการพัฒนารูปแบบ ระบบ การทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ แต่ขาดความคงที่และต่อเนื่อง ไม่ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ๖. อาคารสำนักงานคับแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ ข้อระเบียบสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน ๗. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๘. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวมทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ๙. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดในการปฏิบัติงาน ๑๐. ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ทำความตกลงกันไว้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ไม่ปฏิบัติ
โอกาส O	**อุปสรรค T**
๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร สนับสนุนการพัฒนาพนักงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๓. ประชาชนให้ความสนใจในการพัฒนาและปฏิบัติงานขององค์กร ๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๕. กระแสสังคมเร่งรัดให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการมีการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และทันที	๑. มีระบบอุปถัมภ์ ๒. ความแตกต่างในองค์รวมของแต่ละชุมชนทำให้มีข้อจำกัดที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน ๓. หน่วยส่งเสริมสนับสนุนภายนอกจำกัดความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานโดยมีข้อกำหนดเพิ่มจากมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ๔. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง ๕. ประชาขนที่เข้ามามีบทบาท หรือส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นกลุ่มเติมและส่วนน้อยของประชาชนทั้งพื้นที่

สืบเนื่องจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ภารกิจด้านต่างๆ ของเทศบาล ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ได้วิเคราะห์ความจำเป็นของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ของทุกส่วนราชการที่จะเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลในการปฏิบัติงานให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้ภายใต้จำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ จึงมีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังสรุปได้ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล

ขอยุบเลิกตำแหน่งภารโรงจำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒.กองคลัง มีความต้องการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่การรวบรวมเอกสารหลักฐานปริมาณงานยังไม่แล้วเสร็จยังไม่สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังได้ จะนำมาพิจารณาในคราวถัดไป จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

- เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๓.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโครงการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ตำบลรัษฎา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นต้นมา ระยะเวลาดำเนินการเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เพื่อเก็บและขนขยะมูลฝอยเต็มพื้นที่ ครอบคลุมทั้ง ๗ หมู่บ้าน ทำให้กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างในการปฏิบัติงานขับรถบรรทุกเก็บขนขยะ และคนงานประจำรถบรรทุกขยะอีกต่อไป ซึ่งเทศบาลตำบลรัษฎาได้พิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานดังกล่าวที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง และยกเลิกการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกขยะ แต่ยังมิได้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตพิจารณายุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีภารกิจดังกล่าว เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มต้นโครงการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการ ยังไม่ทราบว่าการจ้างเอกชนดำเนินการจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดในการดำเนินการหรือไม่ ปัจจุบันการจ้างเหมาเอกชนสามารถดำเนินการได้ดี ประกอบกับจะสิ้นสุดระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงพิจารณาภารกิจ แผนงานหรือโครงการที่ไม่จำเป็นต้องมีพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานและเทศบาลได้จ้างเหมาเอกชนดำเนินการแล้วดังกล่าวข้างต้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๓๘ อัตรา ดังนี้

-ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามาภารกิจ) จำนวน ๖ อัตรา
-ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา
-ตำแหน่งคนงานประจำรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒๙ อัตรา

๔.กองการศึกษา

๓.๑ กองการศึกษาได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ในโรงเรียนเทศบาลตำบลรัษฎา เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๙๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๑๙ ที่กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนเทศบาลตำบลรัษฎามีนักเรียนประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๖ คน หลักเกณฑ์กำหนดให้มีจำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา ดังนั้น กองการศึกษาจึงขอกำหนดตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓.๒ กองการศึกษา แจ้งว่ามีการเสนอให้มีการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู) ไปรวมกันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ (บ้านท่าเรือใหม่) โดยผ่านการประชุมประชาคมเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้จัดทำแผนการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดการเสร็จสิ้นในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ เมื่อการดำเนินการรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสร็จสิ้นทำให้ไม่มีภารกิจงานที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู) ประกอบด้วย

- พนักงานครูเทศบาล
    - ๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
    - ๒) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
    - ๓) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
    - ๔) ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา)
    - ๕) ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
    - ๑) ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) (งบประมาณเทศบาล)
    - ๒) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) (เงินอุดหนุน)
    - ๓) ตำแหน่งแม่ครัว (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) (งบประมาณเทศบาล)
- พนักงานจ้างทั่วไป
    - ๑) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) (งบประมาณเทศบาล)

โดยกองการศึกษาเสนอให้เกลี่ยอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณแล้ว ไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาฯ) ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ๘๘ คน สามารถมีครูผู้ดูแลเด็กได้ ๙ อัตรา เดิมมี ๓ อัตรา (ที่ได้รับจัดสรรอัตราแล้ว) และกำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา จำนวน ๒ อัตรา รวมมีอัตราพนักงานครูเทศบาลทั้งสิ้น ๘ อัตรา

สำหรับกรณีพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เทศบาลจำต้องมีหลักฐานโดยละเอียดที่ชัดเจนที่แสดงว่านโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อ และจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กรณีพนักงานจ้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู) ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งจะสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ หากมีการยุบรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลจึงไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ จึงไม่สามารถต่อสัญญาจ้างได้ ให้พิจารณาเลิกจ้างโดยเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตพิจารณา และพิจารณายุบเลิกตำแหน่งเนื่องจากมีการยุบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา และอัตราพนักงานจ้าง ดังนี้

- พนักงานครูเทศบาล

๑) ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา)

๒) ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) (งบประมาณเทศบาล)

๒) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) (เงินอุดหนุน)

๓) ตำแหน่งแม่ครัว (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) (งบประมาณเทศบาล)

- พนักงานจ้างทั่วไป

๑) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) (งบประมาณเทศบาล)

๓.๓ สำหรับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เปลี่ยนแปลงชื่อใหม่ตามหนังสือสั่งการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลรัษฎา เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลรัษฎาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลรัษฎา เป็นเทศบาลขนาดกลาง จัดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ตามข้อ ๑๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้มีระดับตำแหน่งสายงานบริหาร

๑) ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๒) ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้จำนวน ๑ อัตราตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓) ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๕) การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการจากระดับต้นเป็นระดับกลาง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

เทศบาลตำบลรัษฎามีระดับตำแหน่งสายงานบริหารที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้แก่

๑) ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นระดับกลาง หลักเกณฑ์กำหนดเป็น ระดับต้น

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นระดับกลาง หลักเกณฑ์กำหนดเป็น ระดับต้น

เทศบาลตำบลรัษฎาได้ดำเนินการปรับขยายระดับตำแหน่งรองปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับ ๘ เรียบร้อยแล้วก่อนเข้าสู่ระบบแท่ง การกำหนดระดับตำแหน่งจึงไม่เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งตามประเภทของเทศบาลสามัญ แต่หลักเกณฑ์สามารถปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ ซึ่งเทศบาลตำบลรัษฎาได้ดำเนินการปรับขยายระดับตำแหน่งเป็นระดับกลางก่อนเข้าสู่ระบบ

แท่งและก่อนหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับดับกลาง ตามการจัดคนลงสู่ตำแหน่งระบบแท่งเรียบร้อยแล้ว

และตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ จัดส่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวโดยให้เทศบาลดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลรัษฎา มีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา มีหัวหน้าส่วนราชการระดับกลาง จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และระดับต้นจำนวน ๑ ส่วนราชการได้แก่ กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หลักเกณฑ์กำหนดให้ เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล และส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม ตามข้อ ๓ ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยมีแนวทางปฏิบัติในการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ข้อ ๓ ดังนี้

- ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง
- ส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับต้น ให้กำหนดสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้กำหนดประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา
- การกำหนดฝ่ายให้กำหนดได้ตามความเหมาะสม และให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นหัวหน้าฝ่าย ระดับต้น
- กรณีกำหนดเป็นกลุ่มงาน จะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน
- ฝ่ายและกลุ่มงาน ให้กำหนดสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา
- ฝ่ายหรือกลุ่มงานในส่วนราชการอื่นสามารถนำมากำหนดในสำนักปลัดเทศบาลได้กรณียังไม่มีส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจนั้นโดยตรง
- การกำหนดชื่อฝ่ายสอดคล้องกับชื่อส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแนบท้ายประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- เทศบาลที่มีการกำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อน และไม่ใช่ส่วนราชการหลักตามหลักเกณฑ์ฯ ให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไปได้ กรณีชื่อไม่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ฝ่าย ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์

เทศบาลตำบลรัษฎา มีโครงสร้างส่วนราชการ และฝ่ายต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วทั้งชื่อฝ่าย ประเภทตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งในแต่ละฝ่าย

กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับพนักงานเทศบาล ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานเทศบาลในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานเทศบาลในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยมีรายละเอียดการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานทั่วไป -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานกิจการสภาเทศบาล -งานธุรการ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานรัฐพิธี **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานกิจการขนส่ง -งานทะเบียนราษฎร์ **๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) -งานงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานนิติการ -งานควบคุมภายใน	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานทั่วไป -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานกิจการสภาเทศบาล -งานธุรการ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานรัฐพิธี **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานกิจการขนส่ง -งานทะเบียนราษฎร์ **๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) -งานงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานนิติการ -งานควบคุมภายใน	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานบำเหน็จบำนาญ -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ งานธุรการ	๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานบำเหน็จบำนาญ -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ งานธุรการ	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -งานวิศวกรรมโยธา -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร -งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ -งานสาธารณูปโภค -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานเครื่องจักรกล ๓.๓ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -งานวิศวกรรมโยธา -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานควบคุมอาคาร -งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ -งานสาธารณูปโภค -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานเครื่องจักรกล ๓.๓ ฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๔ งานธุรการ	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) -งานวิชาการและการประเมินผล -งานศูนย์บริการสาธารณสุข -งานการเงินและบัญชี -งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสัตวแพทย์ ๔.๓ งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) -งานวิชาการและการประเมินผล -งานศูนย์บริการสาธารณสุข -งานการเงินและบัญชี -งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสัตวแพทย์ ๔.๓ งานธุรการ	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -งานการศึกษาในระบบ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานบริหารงานบุคคล -งานกิจการนักเรียน -งานแผนงานและโครงการ -งานนิเทศการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานการศาสนา -งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ๕.๓ โรงเรียน ๕.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -งานการศึกษาในระบบ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานบริหารงานบุคคล -งานกิจการนักเรียน -งานแผนงานและโครงการ -งานนิเทศการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานการศาสนา -งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ๕.๓ โรงเรียน ๕.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส ๖.๒ งานธุรการ	๖. กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส ๖.๒ งานธุรการ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีอัตรากำลังเพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยมีการกำหนดตำแหน่งทั้งผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานในจำนวนที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น ๓๕๔ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓๗ อัตรา (รวมอัตราที่กำหนดเพื่อรองรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗๕ อัตรา ตามโครงสร้างส่วนราชการโดยมีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำเนื่องจากเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

- ตำแหน่งภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างเนื่องจากไม่มีภารกิจงานเก็บขนขยะมูลฝอย จำนวน ๓๘ อัตรา ได้แก่

-ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๖ อัตรา
-ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา
-ตำแหน่งคนงานประจำรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒๙ อัตรา

๓. กองการศึกษา

๓.๑ ขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ในโรงเรียนเทศบาลตำบลรัษฎา เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๙๔) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๓.๒ ยุบรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู) ดำเนินการในส่วนของอัตรากำลัง ดังนี้

- ปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ไปไว้ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ (บ้านทุ่งคาฯ) ได้แก่

๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๓) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

- ยุบเลิกตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่

<u>พนักงานครูเทศบาล</u>

๑) ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา)
๒) ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

๓) ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) (งบประมาณเทศบาล)
๔) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) (เงินอุดหนุน)
๕) ตำแหน่งแม่ครัว (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) (งบประมาณเทศบาล)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

๖) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) (งบประมาณเทศบาล)

๓.๓ กำหนดชื่อพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ส่วนราชการ	ประเภท	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ชื่อเดิม	เปลี่ยนชื่อเป็น	
กองการศึกษา	พนักงานครูเทศบาล	-หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
		-ครูผู้ดูแลเด็ก	-ครูผู้ช่วย	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
		-ผู้ช่วยครู	-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
		-ผู้ดูแลเด็ก	-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล (๐๐)								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ภารโรง	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานเทศกิจ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ขนส่ง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานเจ้าหน้าธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๐	๐	๐	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
รวมลูกจ้างประจำ	๒	๑	๑	๑	-๑	๐	๐	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๐	๐	๐	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	๐	๐	๐	
รวมจำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	๑๐๔	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	-๑	๐	๐	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองคลัง	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองช่าง	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานประจำรถพยาบาล (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑๐	๔	๔	๔	-๖	-	-	ยุบเลิก
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๐	๐	๐	-๓	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒๙	๐	๐	๐	-๒๙	-	-	ยุบเลิก
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๔	๑๘	๑๘	๑๘	-๖	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๕๗	๒๕	๒๕	๒๕	-๓๒	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ	๑๐๑	๖๓	๖๓	๖๓	-๓๘	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา (๑๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>โรงเรียน</u>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน
								กำหนดเพิ่ม
								ไว้เพื่อรองรับ
								การจัดสรรอัตรา
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอนด้านการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก/เงินอุดหนุน
								กำหนดไว้
								เพื่อรองรับ
								การจัดสรรอัตรา
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)
ครูผู้ช่วย	๑๒	๙	๙	๙	-๓	-	-	ยุบเลิก/เงินอุดหนุน
**หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งครูผู้ช่วย ๙ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา								กำหนดไว้
กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"								เพื่อรองรับ
								การจัดสรรอัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก/เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๘	๑๕	๑๕	๑๕	-๓	-	-	ยุบเลิก
								**เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงาน
								ตามหลักเกณฑ์ที่
								กำหนดจะปรับลดอัตรา
								เมื่อได้รับจัดสรรอัตรา
								พนักงานครูเทศบาล
พนักงานจ้างทั่วไป								จากกรมส่งเสริมฯ
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวมพนักงานเทศบาล	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๔๐	๓๗	๓๗	๓๗	-๓	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๑	๒๖	๒๖	๒๖	-๕	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองการศึกษา	๙๔	๘๕	๘๕	๘๕	-๙	-	-	

หมายเหตุ : ให้ควบคุมการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย เพื่อไม่ให้เกินเกณฑ์ตามประกาศ ก.ท.จ.ภูเก็ต เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลใน ศพด.พ.ศ.๒๕๕๘

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	-	-	-	
รวมพนักงานครูเทศบาลทั้งสิ้น	๔๐	๓๗	๓๗	๓๗	-๓	-	-	
รวมลูกจ้างประจำทั้งสิ้น	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น	๑๓๗	๑๒๖	๑๒๖	๑๒๖	-๑๑	-	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น	๑๐๘	๗๕	๗๕	๗๕	-๓๓	-	-	
รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดของเทศบาล	**๔๐๒**	**๓๕๔**	**๓๕๔**	**๓๕๔**	-๔๘	๐	๐	

สรุปจำนวนการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล			พนักงานครูเทศบาล			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง									รวมอัตรากำลังทั้งหมด	มีคนครอง
								ตามภารกิจ			ทั่วไป			รวมพนักงานจ้าง				
	กรอบ	มีคน	ว่าง	กรอบ	มีคน	ว่าง		กรอบ	มีคน	ว่าง	กรอบ	มีคน	ว่าง	กรอบ	มีคน	ว่าง		
สำนักปลัดเทศบาล	๓๐	๒๒	๘		-		๑	๔๕	๓๐	๑๕	๒๗	๑๕	๑๒	๗๒	๔๕	๒๗	๑๐๓	๖๘
กองคลัง	๒๑	๑๔	๗		-		๑	๑๔	๑๑	๓	๕	๔	๑	๑๙	๑๕	๔	๔๑	๓๐
กองช่าง	๒๑	๑๐	๑๑		-		-	๑๔	๑๐	๔	๘	๕	๓	๒๒	๑๕	๗	๔๓	๒๕
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๙	๑๐	๙		-		๑	๑๘	๑๗	๑	๒๕	๑๗	๘	๔๓	๓๔	๙	๖๓	๔๕
กองการศึกษา	๑๓	๗	๖	๒๔ ๑๓	๑๐ -	๑๔ ๑๓	-	๒๖	๑๗	๙	๙	๗	๒	๓๕	๒๔	๑๑	๗๒ ๑๓	๔๑
กองสวัสดิการสังคม	๘	๗	๑		-		-	๙	๗	๒	๑	๑	-	๑๐	๘	๒	๑๘	๑๕
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
รวม	**๑๑๓**	**๗๑**	**๔๒**	**๓๗**	**๑๐**	**๒๗**	**๓**	**๑๒๖**	**๙๒**	**๓๔**	**๗๕**	**๔๙**	**๒๖**	**๒๐๑**	**๑๔๑**	**๖๐**	**๓๕๔**	**๒๒๕**

ณ ปัจจุบันมีอัตรากำลังทั้งหมด ๓๕๔ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๒๒๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๒๙ อัตรา

ตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลกำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตราจำนวน ๑๓ อัตรา ประกอบด้วย

- ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
- ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา
- ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ๙ อัตรา

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลรัษฎา

วิเคราะห์ตามประกาศคณะกรรมการประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ตเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ ที่กำหนดสัดส่วนอัตราพนักงานครูเทศบาลต่อจำนวนนักเรียน

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	ครู ผดด. ๑๐:๑ ตามเกณฑ์	ผอ. ศพด. ตามเกณฑ์ (รอจัดสรร)	กรอบอัตรากำลัง					รวม	หมายเหตุ (มีจนทำงาน)
				พนักงานครู		พ.จ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		
				อัตราเดิม	รอจัดสรร	ทักษะ	คุณวุฒิ			
ศพด.ทต.รัษฎา ๑ (บ้านท่าเรือใหม่)	๕๘	๖	๑	๔ (ว่าง ๒)	๕	๑	*๗ (ว่าง ๓)	*๒(ว่าง๑)	๒๐	๗ *งบเทศบาล
ศพด.ทต.รัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาฯ)	๘๘	๙	๑	๖ (ว่าง ๓)	๒	๑	*๔(ว่าง ๒)	*๑	๑๕	๖
ศพด.ทต.รัษฎา ๔ (บ้านแหลมตุ๊กแก)	๓๘	๔	๑	๓ (ว่าง ๒)	๒	-	*๔(ว่าง ๑)	*๑	๑๑	๕
รวม	**๑๘๔**	**๑๙**	๓	**๑๓** (ว่าง ๗)	๙	๒	*๑๕	*๔	๔๖	๑๘

หมายเหตุ : ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการ ศพด. ศูนย์ละ ๑ อัตรา กำหนดเพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๙ อัตรา กำหนดเพื่อรองรับการจัดสรรอัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๕ อัตรา กำหนดไว้เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๑:๑๐ และจะยุบเลิกตำแหน่งเมื่อได้รับจัดสรรอัตราพนักงานครูและมีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	๘๙๓,๔๐๐	(๕๔,๘๖๐)
	(ปลัดเทศบาล)																		
	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑		๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
	(รองปลัดเทศบาล)																		
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๙๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	(๓๘,๔๐๐)
	(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)																		
	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
	(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)																		
	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
	(หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ)																		
	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	(หัวหน้าฝ่ายปกครอง)																		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๓๓,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๘,๘๘๐	๕๖๖,๘๘๐	๕๘๔,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	(๒๔,๘๗๐)
๔	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง ๓ ธ.ค.๖๕
	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๔,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๙๗๐)
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-		๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๙๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๑๕,๙๔๐		๑	๑	๑	-	-		๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๓๙,๗๖๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๘,๔๐๐	(๙,๖๒๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-		๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๙๐๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๑๔๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง ๑ ต.ค.๖๕
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-		๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
๑๓	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเพิ่ม
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเพิ่ม
๑๕	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๖,๐๓๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๔,๘๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๐๓,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๑๕,๔๘๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๔๑,๔๐๐	(๒๕,๒๗๐)
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๒๘๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๙๘,๕๖๐	๓๑๐,๕๖๐	๓๒๓,๐๔๐	(๒๓,๘๑๐)
	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๒๐	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๒๗๔,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๕,๗๒๐	๒๙๗,๒๔๐	๓๐๙,๒๔๐	(๒๒,๘๔๐)
	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๒๒๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	๒๕๑,๔๐๐	(๓๘,๖๑๐)
	ผู้ช่วยนิติกร		๑	-	๓๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๘๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	(๑๘,๒๕๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๖,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	๑๙๙,๐๘๐	(๑๔,๙๔๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๖,๘๘๐	(๑๕,๓๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๖๔๐	(๑๔,๖๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	(๑๔,๙๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	(๑๓,๙๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	(๑๒,๒๙๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๒๐๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๔,๐๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๓		๔๑๔,๐๐๐		๓	๓	๓					๑๖,๕๖๐	๑๗,๒๘๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๓๐,๕๖๐	๔๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๒		๒๗๖,๐๐๐		๒	๒	๒					๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๘,๕๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๙๑๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๙๑๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	(๑๒,๖๔๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	(๑๔,๔๗๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๒๐๓,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๒๐,๕๖๐	๒๒๙,๔๔๐	(๑๖,๙๙๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๑๗๑,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๔๐	(๑๔,๓๒๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๑๖๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	(๑๓,๘๔๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๒๗	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	(๑๖,๘๕๐)
	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๒๐๔,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๐,๘๐๐	๒๒๙,๖๘๐	(๑๗,๐๓๐)
	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๔,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๔,๙๒๐	(๑๓,๖๙๐)
	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๕,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	(๑๒,๙๕๐)
	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	(๑๐,๖๗๐)
	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	(๑๐,๖๗๐)
๒๘	พนักงานวิทยุ (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๓,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	(๑๐,๒๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน (เจ้าหน้าที่ขนส่ง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน (เจ้าหน้าที่ขนส่ง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน (เจ้าหน้าที่ธุรการ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน (เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๐	พนักงานขับรถยนต์		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๑)
๓๒	พนักงานวิทยุ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๑)
	พนักงานวิทยุ		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
	พนักงานดับเพลิง		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานดับเพลิง		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานดับเพลิง		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานดับเพลิง		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานดับเพลิง		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๔	พนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๑)
	พนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
	พนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
	พนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
	พนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
	พนักงานเทศกิจ		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานเทศกิจ		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานเทศกิจ		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
			๑๐๓	๖๘	๒๐,๔๒๔,๕๔๐	๔๙๐,๘๐๐	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	๐	๐	๐	๕๖๑,๔๒๐	๖๖๒,๑๐๐	๖๗๙,๕๐๐	๒๑,๔๓๖,๗๖๐	๒๒,๑๓๘,๘๖๐	๒๒,๘๑๘,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๓๕	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	๗๖๒,๘๔๐	(๔๗,๓๘๐)
	(ผู้อำนวยการกองคลัง)																		
	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
	(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)																		
	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง ๑ มิ.ย ๖๖
	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)																		
๓๖	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๙๙๐)
	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๓๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง ๑๖ มิ.ย.๖๕
๔๓	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๘๔,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๙๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๓,๑๒๐	๓๑๕,๒๔๐	(๒๓,๓๔๐)
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๘๔,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๐๐	๑๓,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๖,๑๖๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๐,๔๐๐	(๒๓,๓๓๐)
	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๑๙๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๙๘๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๓,๓๖๐	๒๕๓,๒๐๐	๒๖๓,๔๐๐	(๑๙,๕๐๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๐๐,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๗๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๑,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๔๐	(๑๔,๓๒๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๒,๕๖๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๒๙,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๘๐๐	๒๔๘,๔๐๐	๒๕๘,๓๖๐	(๑๙,๑๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๗๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๖๘๐	๒๐๔,๖๐๐	(๑๕,๙๕๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ทักษะ)		๑	๑	๑๙๓,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๘,๑๖๐	(๑๖,๙๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
			๔๑	๓๐	๑๐,๒๑๙,๓๘๐	๑๗๐,๔๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	๐	๐	๐	๓๒๙,๓๔๐	๓๕๓,๑๐๐	๓๖๖,๓๐๐	๑๐,๗๙๙,๓๒๐	๑๑,๐๗๒,๒๒๐	๑๑,๔๓๘,๕๒๐	
	กองช่าง																		
๕๔	นักบริหารงานช่าง	กลาง	๑		๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
	(ผู้อำนวยการกองช่าง)																		
	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)																		
	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๗,๘๘๐	(๔๐,๘๐๐)
	(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)																		
	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล)																		
๕๕	สถาปนิก	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๕,๘๗๐)
	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๗	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๕๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเติม
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเติม
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเติม
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเติม
๖๐	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๖๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเติม
๖๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๙๙๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๓๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๒๓๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๕๐,๘๐๐	๒๖๐,๘๘๐	(๑๙,๓๑๐)
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๒๓๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๕๐,๘๐๐	๒๖๐,๘๘๐	(๑๙,๓๑๐)
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๙๘,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๕๖๐	(๑๖,๕๕๐)
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเติม
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๕,๔๘๐	(๑๐,๖๙๐)
๖๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๒,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	(๑๓,๕๗๐)
	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเติม
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)		๑	๑	๒๓๐,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๘,๙๖๐	(๑๙,๑๘๐)
๖๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเติม
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๔๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๖๐๐	๒๖๕,๙๒๐	๒๗๖,๖๐๐	(๒๐,๔๘๐)
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๘๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๘๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๘๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๘๐)
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๘๐)
	คนงาน		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	คนงาน		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
			๔๓	๒๕	๙,๘๒๓,๑๔๐	๒๓๐,๔๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	๐	๐	๐	๓๐๐,๗๒๐	๓๒๖,๑๖๐	๓๓๓,๒๔๐	๑๐,๓๕๔,๒๖๐	๑๐,๖๘๐,๔๒๐	๑๑,๐๓๓,๖๖๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๗๔	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๗๘๓,๔๘๐	๘๐๔,๔๘๐	๘๒๖,๐๘๐	(๕๒,๓๗๐)
	(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)																		
	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง ๑๖ ม.ย.๖๖
	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)																		
	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๙๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
	(หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)																		
๗๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๘๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๖	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๔๐)
	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๐๖๐)
๗๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๔๘๓,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๓,๓๖๐	(๔๐,๒๕๐)
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๗๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๘๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๒๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	(๑๖,๓๓๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๓๒๐	(๑๓,๘๗๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	(๑๒,๐๘๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๑๓๔,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	(๑๑,๒๓๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๕,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๓,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	(๑๒,๙๕๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	๑	๑๓๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	(๑๑,๐๑๐)
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๘๓	พนักงานประจำรถพยาบาล (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๘,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	(๑๔,๐๗๐)
	พนักงานประจำรถพยาบาล (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๐,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	(๑๔,๓๘๐)
	พนักงานประจำรถพยาบาล (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๑,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๔๐	(๑๓,๔๓๐)
๘๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๔,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	(๑๕,๓๘๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๔๐	(๑๔,๓๘๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๘,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	(๑๔,๘๗๐)
	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๐๑๐)
๘๕	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (ทักษะ)		๑	๑	๑๓๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป															-	-	-	
๘๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๑๐)
๘๗	คนงาน		๑๖	๑๖	๑,๗๒๘,๐๐๐		๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-				๑,๗๒๘,๐๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน		๗		๗๕๖,๐๐๐		๗	๗	๗	-	-	-				๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	ว่างเดิม
๘๘	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
			๖๓	๔๕	๑๓,๘๙๓,๒๖๐	๒๑๒,๔๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	๐	๐	๐	๓๓๓,๓๐๐	๓๔๓,๐๒๐	๓๔๘,๙๐๐	๑๒,๔๓๘,๙๖๐	๑๒,๗๘๑,๙๘๐	๑๓,๑๓๐,๘๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา																		
๘๙	นักบริหารงานการศึกษา	กลาง	๑		๕๓๘,๒๐๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	เกษียณ ๑ ธ.ค.๖๖
	(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)																		
	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)				-														
	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(หัวหน้างานส่งเสริมการศึกษาฯ)																		
๙๐	ศึกษานิเทศก์	ชก.	๑	-	๓๘๗,๑๘๐		๑	๑	๑		-	-	๑๓,๗๔๐	๑๓,๗๔๐	๑๓,๗๔๐	๔๐๐,๙๒๐	๔๑๔,๖๖๐	๔๒๘,๔๐๐	ว่างเดิม
๙๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๘๖๐)
๙๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๕๖๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๔๕,๓๒๐	(๓๐,๙๙๐)
๙๓	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๔,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๙๔	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๔,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๙๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๙๓๐)
๙๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๑๔๐)
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๙๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙๘	ผู้ช่วยนักสันทนาการ		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๙๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๓๐,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๒๘๐	๒๔๘,๘๘๐	๒๕๘,๘๔๐	(๑๙,๑๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๐	ผู้ช่วย.จ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๔๐	(๑๖,๐๕๐)
	ผู้ช่วย.จ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๖๐)
	ผู้ช่วย.จ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	(๑๓,๘๕๐)
๑๐๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๖,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๐,๓๖๐	(๑๕,๕๗๐)
๑๐๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๕๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๒๔๐	๒๘๑,๑๖๐	๒๙๒,๔๔๐	(๒๑,๖๕๐) โรงเรียน
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) โรงเรียน
๑๐๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐๖,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	(๙๗,๒๐๐ ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐ ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐ ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐ ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐๖,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	(๙๗,๒๐๐ ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐ ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๑๘,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๔๖,๒๔๐	(๒๘,๖๔๑) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐๘,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๔,๗๒๐	(๒๙,๙๙๖) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๙๔,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑					๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑					๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑					๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑					๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑					๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) ศพด.
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑					๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม) ศพด.

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป				-														
๑๐๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) โรงเรียน
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ศพด.
	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ศพด.
	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม) ศพด.
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ศพด.
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ศพด.
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ศพด.
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม) ศพด.
	โรงเรียน																		
	พนักงานครูเทศบาล																		
๑๐๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑				๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุนเกี่ยวข
๑๐๗	รอง ผอ.สถานศึกษา		๑				๑	๑	๑	+๑									กำหนดตำแหน่งรองรับการจัดสรรอัตราเงินอุดหนุน
๑๐๘	ครู		๖	๕			๖	๖	๖	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๙	ครูผู้ช่วย (ว่างเดิม)		๔				๔	๔	๔	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑๐	บุคลากรสนับสนุนการสอนฯ		๑	๑	๓๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๕,๗๖๐	๔๑,๗๖๐	๔๘,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑๑	ภารโรง		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	พนักงานครูเทศบาล																		
๑๑๒	ผอ.ศพด. (รองรับการจัดสรรอัตรา)		๓				๓	๓	๓	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓	ครู		๑๐	๕			๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๔	ครูผู้ช่วย (ว่างเดิม)		๓				๓	๓	๓	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๕	ครูผู้ช่วย (รองรับการจัดสรรอัตรา)		๙				๙	๙	๙	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๑	๑๙,๒๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๕,๗๖๐	(๑๑,๐๑๐)
รวมอัตรากำลังที่ใช้งบประมาณเงินอุดหนุน			๔๑	๑๓			๔๑	๔๑	๔๑	+๑	๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๓,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๖๐,๒๔๐	๗๑,๗๖๐	๘๓,๗๖๐	
	รวมกองการศึกษา		๘๕	๔๑	๙,๐๖๐,๗๘๐	๒๐๖,๔๐๐	๘๕	๘๕	๘๕	+๑	๐	๐	๒๖๘,๘๖๐	๓๓๑,๒๖๐	๓๓๘,๒๒๐	๙,๕๓๖,๐๔๐	๙,๘๖๗,๓๐๐	๑๐,๒๐๕,๕๒๐	
	กองสวัสดิการสังคม																		
๑๑๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง ๓ พ.ย.๖๕
	(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)																		
	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
	(หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์)																		
๑๑๘	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๘,๑๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๖๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๑๑๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>																		
๑๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๗๐๒,๗๒๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๔๙,๖๔๐	(๕๖,๗๓๐)
			๑	๑	๖๘๐,๗๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๗๐๒,๗๒๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๔๙,๖๔๐	
(๔)	รวมทั้งสิ้น		๓๕๔	๒๒๕	๖๖,๔๕๓,๗๘๐	๑,๓๗๐,๔๐๐	๓๕๔	๓๕๔	๓๕๔	๑	๐	๐	๑,๙๕๖,๙๐๐	๒,๑๙๗,๐๒๐	๒,๒๕๓,๐๖๐	๖๙,๗๘๑,๐๘๐	๗๓,๙๗๘,๑๐๐	๗๔,๒๓๑,๑๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑๐,๔๖๗,๑๖๒	๑๐,๗๙๖,๗๑๕	๑๑,๑๓๔,๖๗๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘๐,๒๔๘,๒๔๒	๘๒,๗๗๔,๘๑๕	๘๕,๓๖๕,๘๓๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๙๖	๒๓.๕๔	๒๓.๑๒	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ มาจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ มาจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ มาจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน= ๓๑๙,๐๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน= ๓๓๔,๙๕๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน= ๓๕๑,๖๙๗,๕๐๐

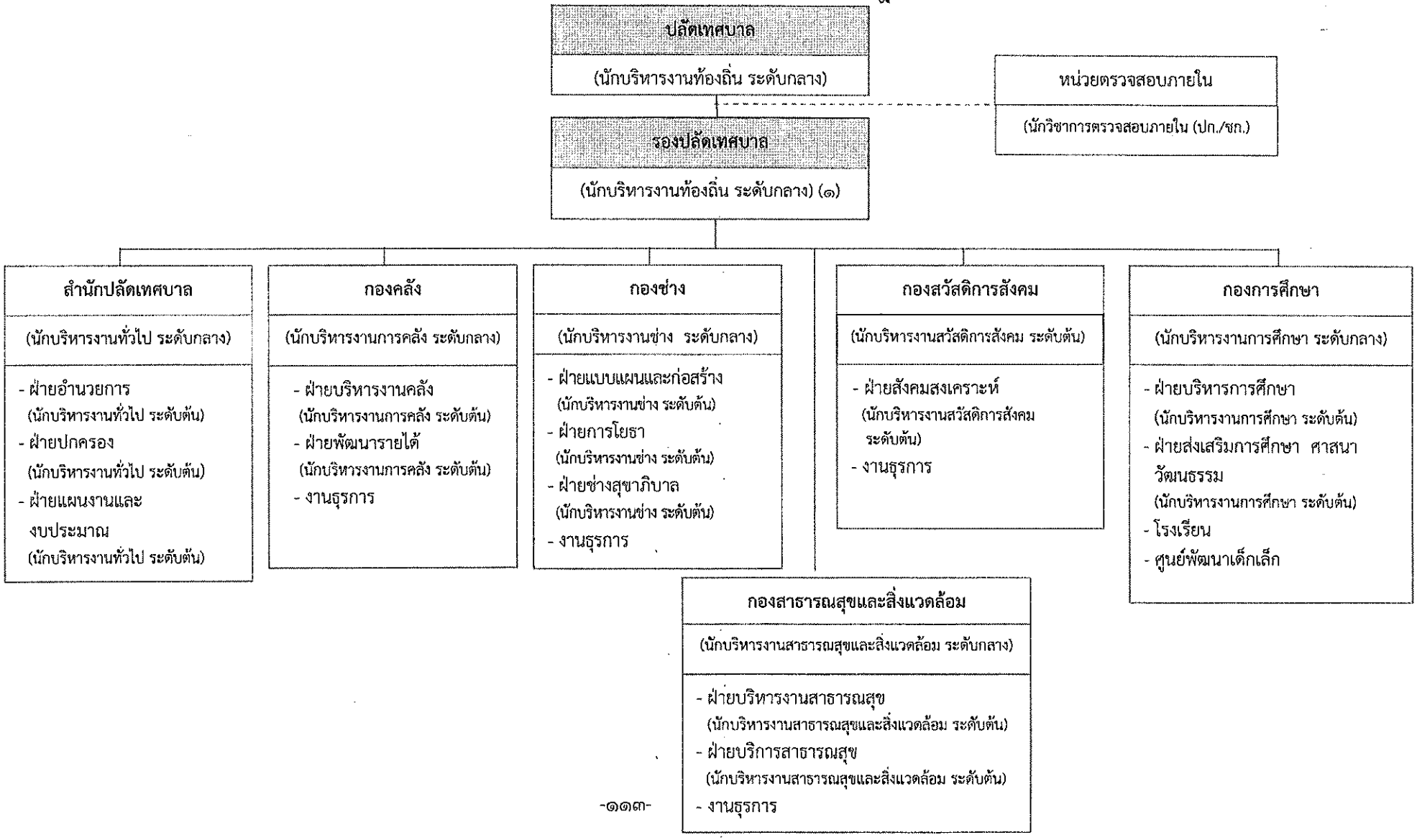
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน= ๓๖๙,๒๘๒,๓๗๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๓๐)
๑๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๐๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒๒	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์		๑	๑	๒๒๕,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๒๐๐	๒๕๔,๐๔๐	(๑๘,๘๔๐)
	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๘๕,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๙๗,๓๖๐	๓๐๙,๓๖๐	๓๒๑,๘๔๐	(๒๓,๘๔๐)
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๔๖,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๔๔๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๗,๔๔๐	(๒๐,๕๔๐)
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	(๑๓,๘๙๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๑๔,๒๐๐	(๑๕,๘๖๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑		-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)
๑๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๓,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	(๑๒,๗๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวมกองสวัสดิการสังคม		๑๘	๑๕	๔,๓๕๑,๗๒๐	๖๐,๐๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	๐	๐	๐	๑๔๑,๓๐๐	๑๕๘,๗๐๐	๑๖๒,๖๖๐	๔,๕๕๓,๒๒๐	๔,๗๑๑,๙๒๐	๔,๘๗๕,๕๘๐	

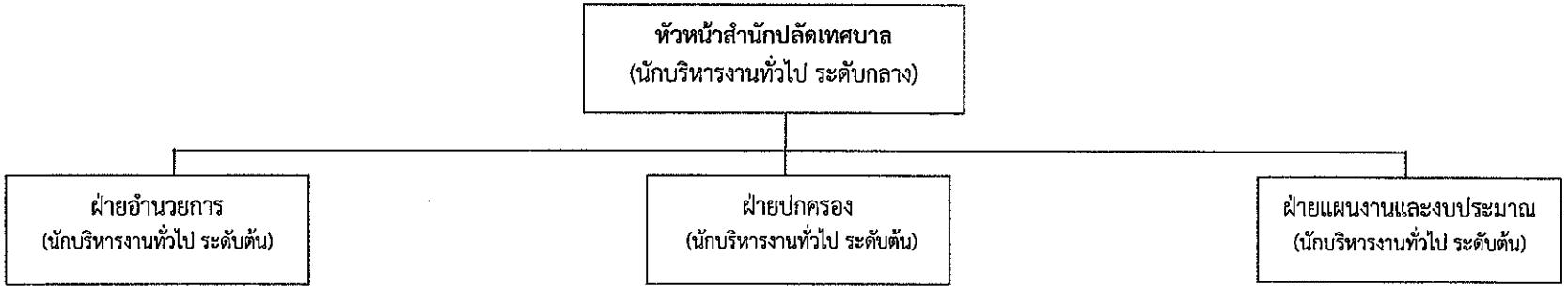
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักปลัดเทศบาล		๑๐๓	๖๘	๒๐,๕๒๔,๕๔๐	๔๙๐,๘๐๐	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	๐	๐	๐	๕๖๑,๔๒๐	๖๖๒,๑๐๐	๖๗๙,๕๐๐	๒๑,๙๗๖,๗๖๐	๒๒,๑๓๘,๘๖๐	๒๒,๘๑๙,๗๖๐	
๒	กองคลัง		๔๑	๓๐	๑๐,๒๓๙,๓๘๐	๑๗๐,๔๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	๐	๐	๐	๓๒๙,๓๔๐	๓๕๓,๑๐๐	๓๖๖,๓๐๐	๑๐,๗๑๙,๑๒๐	๑๑,๐๗๒,๒๒๐	๑๑,๔๓๘,๕๒๐	
๓	กองช่าง		๔๓	๒๕	๙,๘๒๓,๑๔๐	๒๓๐,๔๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	๐	๐	๐	๓๐๐,๗๒๐	๓๒๖,๑๖๐	๓๓๓,๒๔๐	๑๐,๓๕๔,๒๖๐	๑๐,๖๘๐,๕๒๐	๑๑,๐๑๓,๖๖๐	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๖๓	๔๕	๑๑,๘๙๓,๒๖๐	๒๑๒,๔๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	๐	๐	๐	๓๓๓,๓๐๐	๓๔๓,๐๒๐	๓๔๘,๙๐๐	๑๒,๙๓๘,๙๖๐	๑๒,๗๘๑,๙๘๐	๑๓,๑๓๐,๘๘๐	
๕	กองการศึกษา		๘๕	๔๑	๙,๐๖๐,๗๘๐	๒๐๖,๔๐๐	๘๕	๘๕	๘๕	+๑	๐	๐	๒๖๘,๘๖๐	๓๓๑,๒๖๐	๓๓๘,๒๒๐	๙,๕๓๖,๐๔๐	๙,๘๖๗,๓๐๐	๑๐,๒๐๕,๕๒๐	
๖	กองสวัสดิการสังคม		๑๘	๑๕	๔,๓๕๑,๙๒๐	๖๐,๐๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	๐	๐	๐	๑๔๑,๓๐๐	๑๕๘,๗๐๐	๑๖๒,๖๖๐	๔,๕๕๓,๒๒๐	๔,๗๑๑,๙๒๐	๔,๘๗๔,๕๘๐	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๗๐๒,๗๒๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๔๙,๖๔๐	
	รวม		๓๕๔	๒๒๕	๖๖,๔๕๓,๗๘๐	๑,๗๗๐,๔๐๐	๓๕๔	๓๕๔	๓๕๔	๑		-	๑,๙๕๖,๙๐๐	๒,๑๙๗,๐๒๐	๒,๒๕๓,๐๖๐	๖๗,๗๘๑,๐๘๐	๗๑,๙๗๘,๓๐๐	๗๙,๒๓๑,๑๖๐	
๘	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑๐,๔๖๗,๑๖๒	๑๐,๗๙๖,๗๑๕	๑๑,๑๓๔,๖๗๔	
๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘๐,๒๔๘,๒๔๒	๘๒,๗๗๔,๘๑๕	๘๕,๓๖๕,๘๓๔	
๑๐	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๙๖	๒๓.๕๔	๒๓.๑๒	

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

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลรัษฎา



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

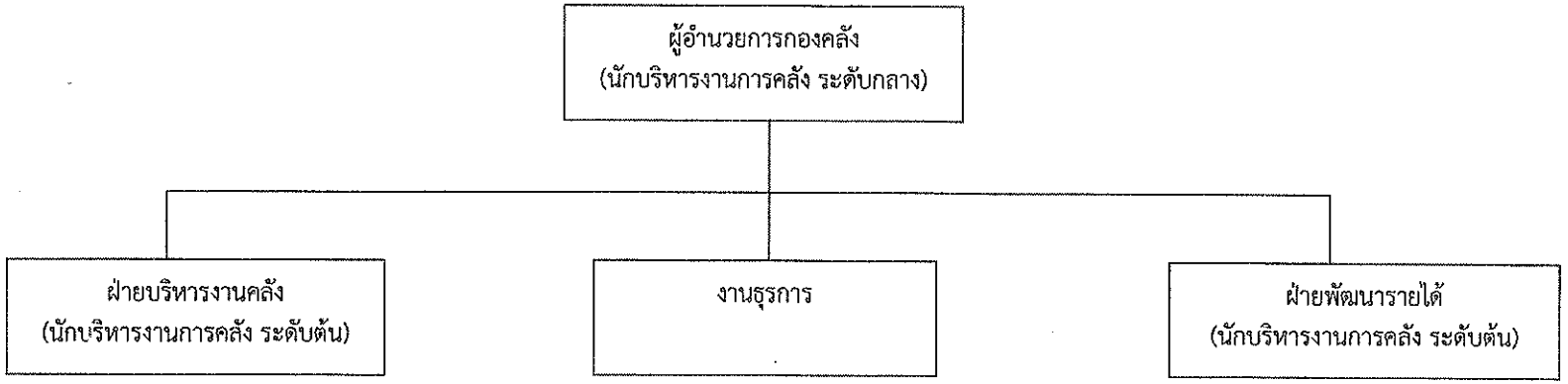


๑.งานการเจ้าหน้าที่
๒.งานบริหารงานทั่วไป
๓. งานเลขานุการผู้บริหาร
๔.งานกิจการสภาเทศบาล
๕.งานธุรการ
๖.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗.งานรัฐพิธี

๑.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒.งานรักษาความสงบ
๓.งานกิจการขนส่ง
๔.งานทะเบียนราษฎร์

๑.งานงบประมาณ
๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
๔.งานนิติการ
๕.งานควบคุมภายใน

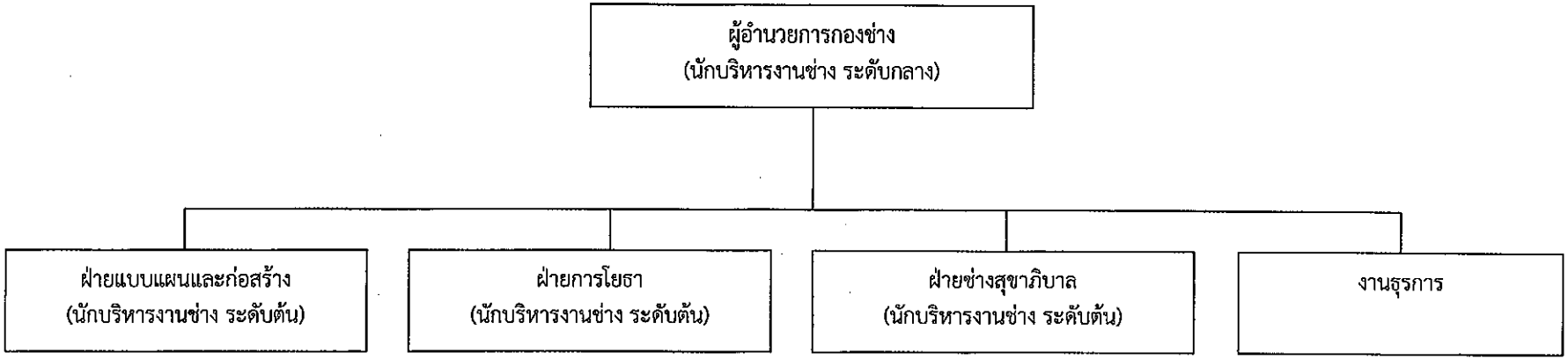
โครงสร้างกองคลัง



๑.งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒.งานการเงินและบัญชี
๓.งานระเบียบการคลัง
๔.งานสถิติการคลัง
๕.งานบำเหน็จบำนาญ

๑.งานพัฒนารายได้
๒.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๓.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๔.งานจดทะเบียนพาณิชย์

โครงสร้างกองช่าง

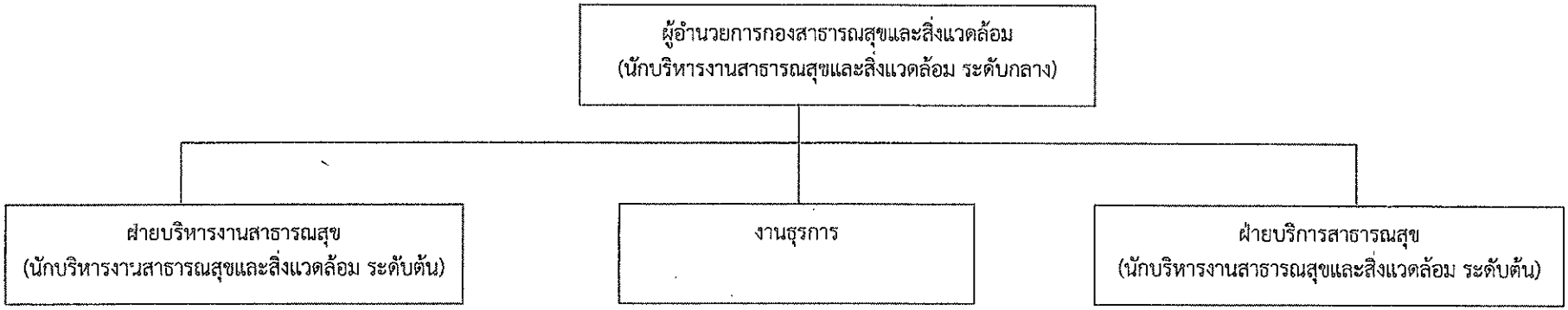


๑.งานวิศวกรรมโยธา
๒.งานสถาปัตยกรรม
๓.งานผังเมือง
๔.งานควบคุมอาคาร
๕.งานสำรวจและออกแบบ

๑.งานสวนสาธารณะ
๒.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
๓.งานสาธารณูปโภค
๔.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๕.งานเครื่องจักรกล

๑.งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒.งานจัดการคุณภาพน้ำ

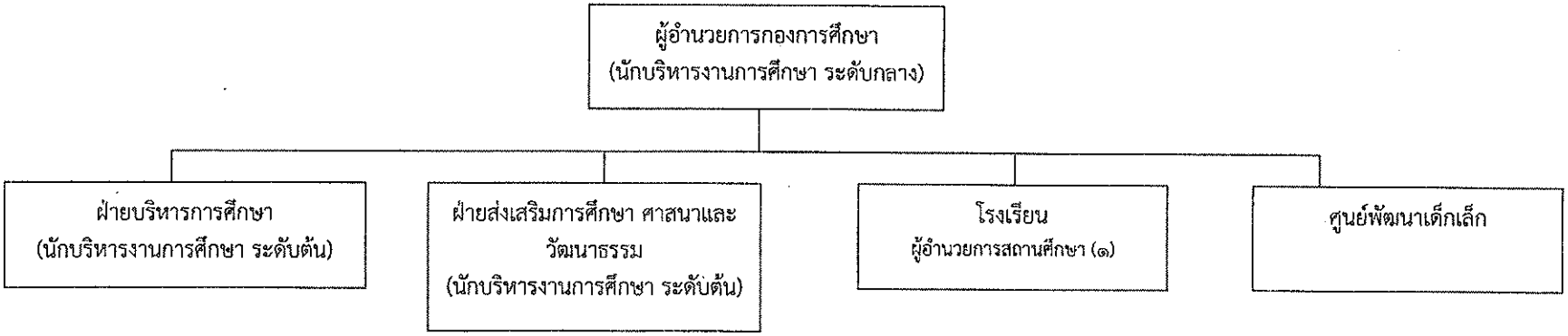
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑.งานวิชาการและการประเมินผล
๒.งานศูนย์บริการสาธารณสุข
๓.งานการเงินและบัญชี
๔.งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๕.งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
๖.งานรักษาความสะอาด
๗.งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๑.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๒.งานส่งเสริมสุขภาพ
๓.งานสัตวแพทย์

โครงสร้างกองการศึกษา

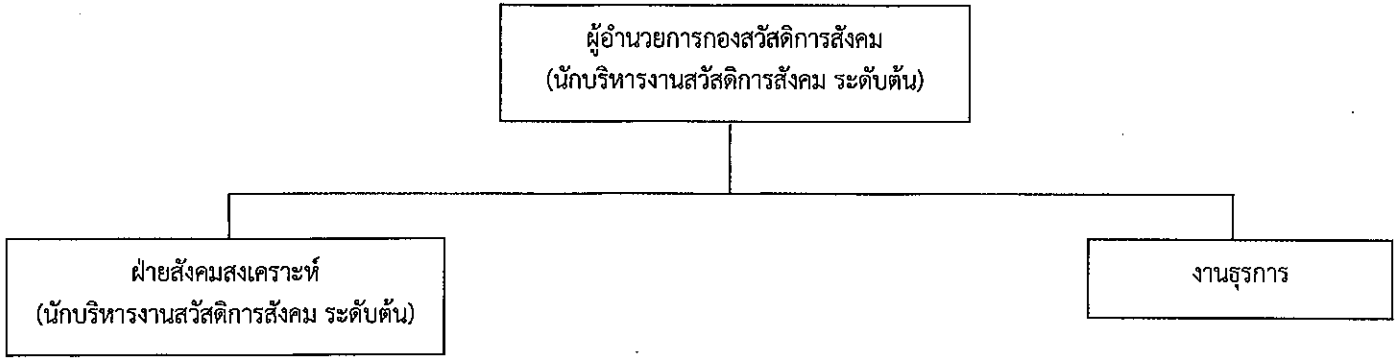


๑.งานการศึกษาในระบบ
๒.งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๓.งานบริหารงานบุคคล
๔.งานกิจการนักเรียน
๕.งานแผนงานและโครงการ
๖.งานนิเทศการศึกษา
๗.งานบริหารงานทั่วไป

๑.งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย
ทางการศึกษา
๒.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๓.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๔.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
๕.งานการศาสนา
๖.งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นและวัฒนธรรม

ศพด.ทต.รัษฎา ๑ (บ้านท่าเรือใหม่)
ศพด.ทต.รัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก)
ศพด.ทต.รัษฎา ๓ (บ้านกู้กู)
ศพด.ทต.รัษฎา ๔ (บ้านแหลมตุ๊กแก)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

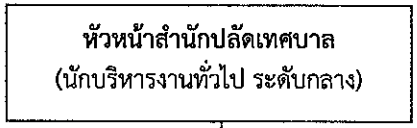


๑.งานสังคมสงเคราะห์
๒.งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
๓.งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๔.งานกิจการสตรีและคนชรา
๕.งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
๖.งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗.งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.ชก. (๑)

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๒)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)

๒.งานบริหารงานทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)

๓. งานเลขานุการผู้บริหาร
- เจ้าพนักงานธุรการ (ล) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๓)

๔.งานกิจการสภาเทศบาล
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)

๕.งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๓)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๒)
- คนงาน (ท) (๔)
- พนักงานขับรถยนต์ (ท) (๑)

ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภ) (๒)

๑.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๓)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภ) (๔)
- พนักงานดับเพลิง (ภ) (๖)
- พนักงานวิทยุ (ภ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ท) (๑)
- พนักงานวิทยุ (ท) (๒)
- พนักงานดับเพลิง (ท) (๗)

๒.งานรักษาความสงบ
- นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ภ) (๓)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๒)
- พนักงานเทศกิจ (ท) (๘)

๓.งานกิจการขนส่ง
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- คนงาน (ท) (ปฏิบัติงาน จนท.ขนส่ง) (๒)
- คนงาน (ท) (ปฏิบัติงาน จนท.ธุรการ) (๑)
- คนงาน (ท) (ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์) (๑)

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.งานงบประมาณ

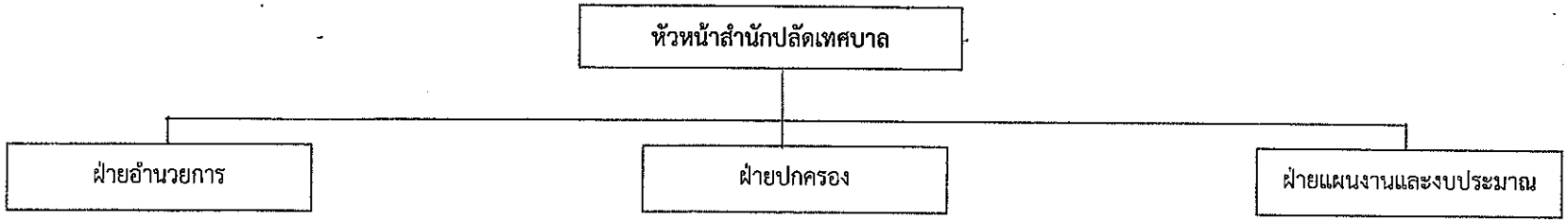
๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๒)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภ) (๑)

๓.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ภ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภ) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๑)

๔.งานนิติการ
- นิติกร ปก./ชก. (๒)
- ผู้ช่วยนิติกร (ภ) (๓)

๕.งานควบคุมภายใน

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล (ต่อหน้า ๒)

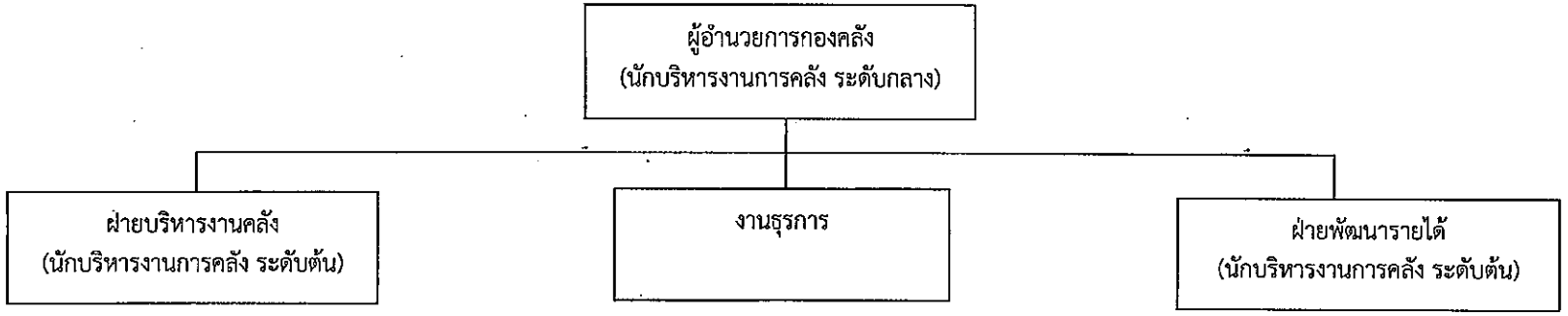


๖.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗.งานรัฐพิธี
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

๔.งานทะเบียนราษฎร์
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก (๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ก) (๔)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ก)(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	๑	-	๔	๔	-	๓	๗	๓	๓	๑	๔๕	๒๗	๑๐๑

โครงสร้างกองคลัง



๑.งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๒)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๒)
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) (๓)

๒.งานการเงินและบัญชี

๓.งานบำเหน็จบำนาญ
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๒)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (๒)

๔.งานระเบียบการคลัง
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภ) (๑)

๕.งานสถิติการคลัง
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภ) (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)

๑.งานพัฒนารายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ล) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภ) (๑) (ทักษะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)
- คนงาน (ท) (๒)

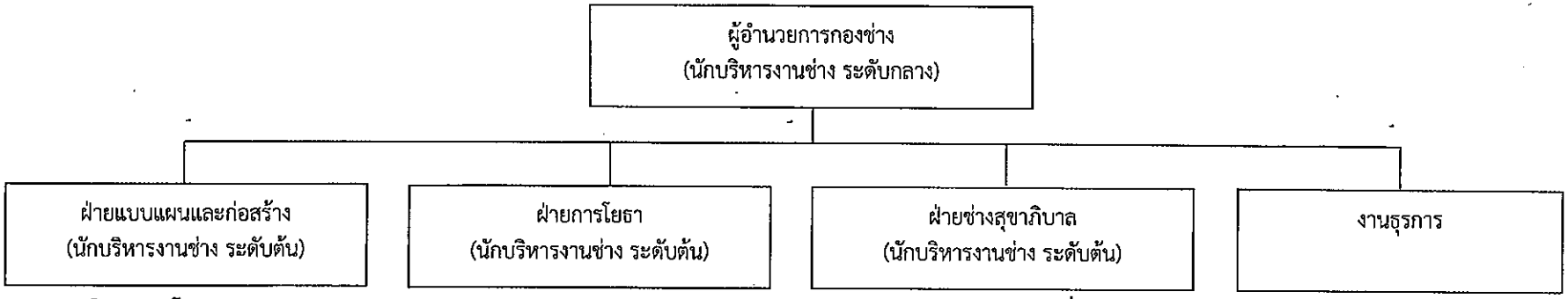
๒.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

๓.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง. (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ) (๑)
- คนงาน (ท) (๓)

๔.งานจดทะเบียนพาณิชย์
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๒	๔	-	๓	๔	๒	๓	๑	๑๔	๕	๔๑

โครงสร้างกองช่าง



๑.งานวิศวกรรมโยธา
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)

๒.งานสถาปัตยกรรม
- สถาปนิก ปก./ชก. (๑)

๓.งานผังเมือง
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑)

๔.งานควบคุมอาคาร
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

๕.งานสำรวจและออกแบบ
- นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (๒)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภ) (๓)

๑.งานสวนสาธารณะ

๒.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๓.งานสาธารณูปโภค
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
- นายช่างไฟฟ้า ปง.ชง. (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภ) (ทักษะ) (๒)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภ) (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ท) (๑)
- คนงาน (ท) (๓)

๔.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- คนงาน (ท) (๔)

๕.งานเครื่องจักรกล
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ภ) (๒)

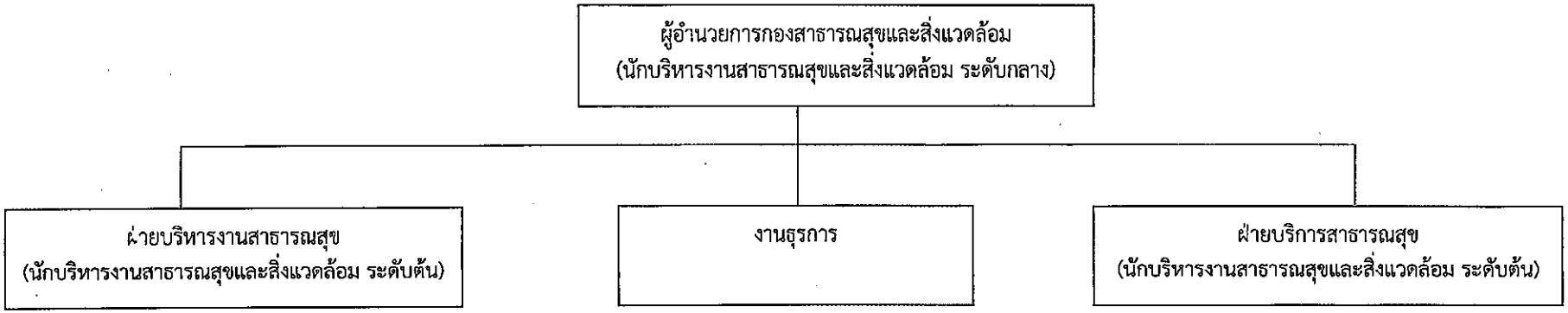
๑.งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- วิศวกรสุขาภิบาล ปก./ชก. (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

๒.งานจัดการคุณภาพน้ำ
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	๑	-	๑	๑	-	๓	๔	๓	๕	-	๑๔	๘	๔๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

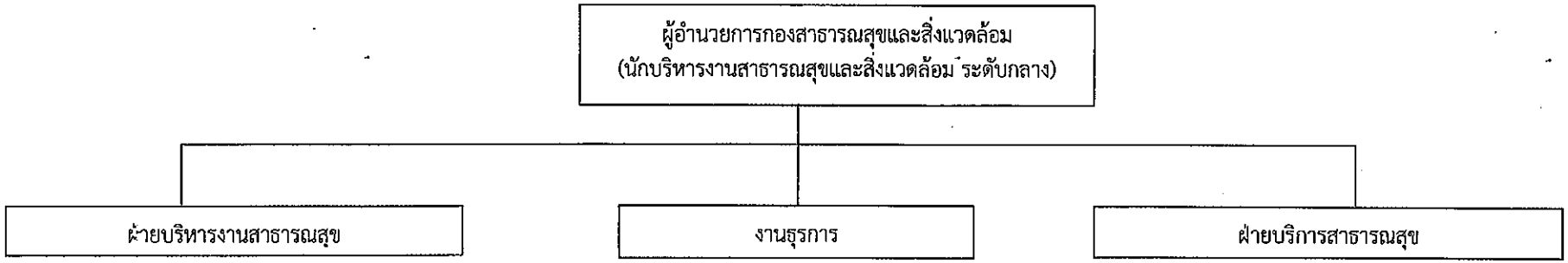


๑.งานวิชาการและการประเมินผล
-นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (๑)
๒.งานศูนย์บริการสาธารณสุข
-พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (๒)
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)
๓.งานการเงินและบัญชี
๔.งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
-พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๒)
-พนักงานประจำรถพยาบาล (ภ) (๓)
๕.งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๓)
- พนักงานขับรถยนต์ (ท) (๑)

๑.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (๑)
๒.งานส่งเสริมสุขภาพ
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
๓.งานสัตวแพทย์
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๑)
- คนงาน (ท) (๔)

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อหน้า ๒)



๖.งานรักษาความสะอาด

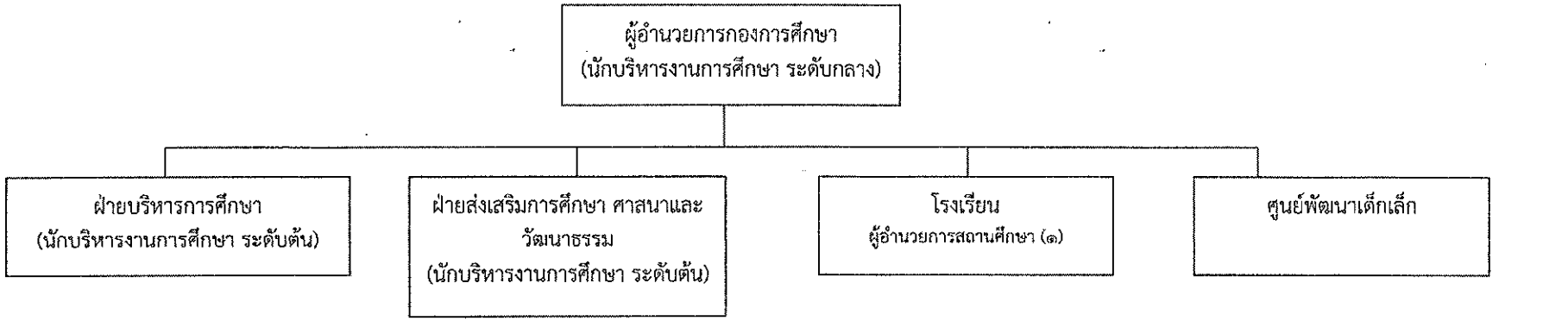
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (ล) (๑)
-คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (ภ) (๑)
-คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล (ท) (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (ท) (๑)
-คนงาน (ท) (๑๙)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภ) (๔)

๗.งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

-นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (๓)
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๓	๑	-	๕	๓	๑	๓	๑	๑๘	๒๕	๖๓

โครงสร้างกองการศึกษา



๑.งานการศึกษาในระบบ
๒.งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
๓.งานบริหารงานบุคคล
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภ) (๑)
๔.งานกิจการนักเรียน
๕.งานแผนงานและโครงการ
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
๖.งานนิเทศการศึกษา
- ศึกษานิเทศก์ ชก. (๑)
๗.งานบริหารงานทั่วไป
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๑)

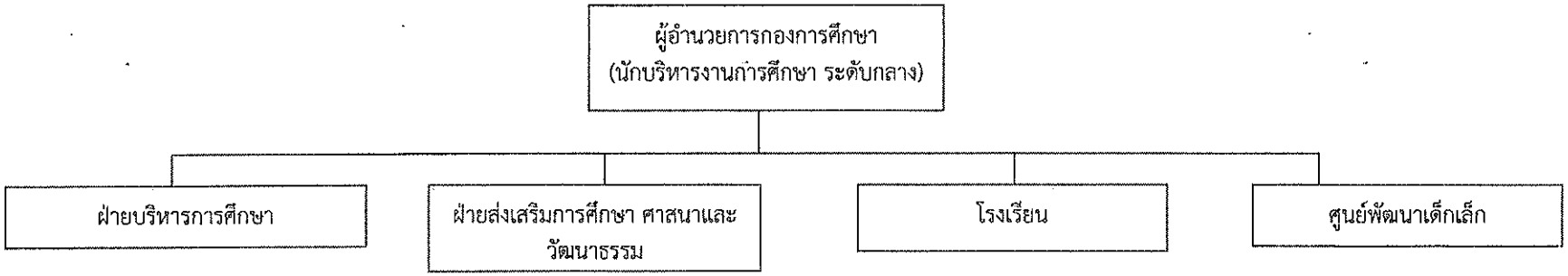
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)
๑.งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
๒.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๓.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๔.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- นักสันทนาการ ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ (ภ) (๑)
๕.งานการศาสนา
๖.งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม
- นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก. (๑)

- รอง ผอ.สถานศึกษา (**กำหนดเพิ่ม) **(เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ครู (๖) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๔) **(เงินอุดหนุน)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒)
- บุคลากรสนับสนุนการสอนด้านการเงินและบัญชี (๑) **(เงินอุดหนุน)
- ภารโรง (๑) **(เงินอุดหนุน)

ศพด.ทต.รัษฎา ๑ (บ้านท่าเรือใหม่)
- ผอ. ศพด. (๑) **(เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ครู (๓) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๑) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๕) **(เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภ) (๑) **(เงินอุดหนุน)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภ) (๗)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ท) (๒)
- คนงาน (ท) (๒)

ศพด.ทต.รัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก)
- ผอ. ศพด. (๑) **(เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ครู (๕) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๑) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๒) **(เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภ) (๑) **(เงินอุดหนุน)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภ) (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ท) (๑)
- คนงาน (ท) (๑)

โครงสร้างกองการศึกษา (ต่อหน้า ๒)



<u>ศพด.ทต.รัษฎา ๔ (บ้านแหลมตุ๊กแก)</u>

- ผอ.ศพด. (๑) ** (เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ครู (๒) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๑) **(เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย (๒) **(เงินอุดหนุน/รองรับการจัดสรร)
- ผู้ช่วยครูช่วย (ภ) (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ท) (๑)
- คนงาน (ท) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๒	๒	-	๒	๔	-	-	๓๗	-	๒๖	๙	๘๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

<u>๑.งานสังคมสงเคราะห์</u>
- นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. (๑)

<u>๒.งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</u>
- ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (ภ) (๑)

<u>๓.งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u>
- ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (ภ) (๑)

<u>๔.งานกิจการสตรีและคนชรา</u>
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภ) (๑)

<u>๕.งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</u>
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภ) (๑)

<u>๖.งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u>
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภ) (๑)

<u>๗.งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</u>
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภ) (๑)
- คนงาน (ท) (๑)

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	๒	-	-	๒	-	-	-	๙	๑	๑๘

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.ชก. (๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตำแหน่งแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางจันทิพย์ ยิ่งดำนุ่น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๕๙,๕๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๒๗,๕๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๔๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นายอภิรักษ์ พรรณสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๙๖,๔๖๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	ฝ่ายอำนวยการ											
๔	นางขนิษฐา เจียมสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐		๕๒๔,๕๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	งานการเจ้าหน้าที่											
๕	นางสาวนงนุช ขาวโต	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓๑,๓๖๐	-	-	๕๓๑,๓๖๐
๖	นางสาวศศิภา แสงแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙๘,๔๔๐	-	-	๒๙๘,๔๔๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
	งานบริหารทั่วไป											
๗	นางสาวฟารีดา หมัดบิลเฮด	ปวส.(คอมพิวเตอร์	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๖๐
		ธุรกิจ)										
	งานกิจการสภาเทศบาล											
๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานธุรการ											
๙	นางกรกันยา โกมลมน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๐	นางสาวกรนิภา สังข์แก้ว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว											
	งานรัฐพิธี											
๑๑	นางสาวปาริฉัตร ด้วงตุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
	ฝ่ายปกครอง											
๑๒	นางสมทรัพย์ แซ่หลิม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๔๑-๒-๐๓-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐		๔๔๐,๖๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๑๓	นางสาวอัจฉรา แดงสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๘๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
	งานรักษาความสงบ											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	จ.ส.อ.นวพล คำจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๖	นายรัตตพงศ์ รักษาธรรม	ป.ตรี อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานกิจการขนส่ง											
๑๙	นางสาวจิราภรณ์ คงรุ่งเรืองสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
	งานบัตรประจำตัวประชาชน											
๒๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานทะเบียนราษฎร											
๒๑	นางสาวอารีย์ บุญฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
	งานธุรการ											
๒๒	นางสาวปรางทิพย์ อินสอิ้ง	ปวช.บัญชี	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๕,๔๔๐	-	-	๑๓๕,๔๔๐
	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>											
๒๓	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายแผนงานฯ	ต้น	๔๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายแผนงานฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	งานงบประมาณ											
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๒๔	นางจรรยารัตน์ ติ่วสกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๕	นางนงเยาว์ แก้วภราดัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานนิติการ											
๒๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวชญาภา ธานีรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ											
๒๘	นางสาวนวรัตน์ ยอดเสถียร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๑-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๖๒,๒๔๐	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๒๙	นางสาวบัณฑิตา คทายุทธ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๔๑-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๓๐	นายชินวุธ ผ่องผาสุข	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๔๑-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
	ฝ่ายอำนวยการ											
	งานธุรการ											
๓๑	นายณรงค์ ไกรสาตร์	ป.๖	-	ภารโรง	บริการพื้นฐาน	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบ
												เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
	งานเลขานุการผู้บริหาร											
๓๒	นายพินิจ ไกรสาตร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการเจ้าหน้าที่											
๓๓	นางสาวสมร ไทยยัง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบริหารงานทั่วไป											
๓๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานกิจการสภา											
๓๗	นางธัญญาภรณ์ เสียงเสนาะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๒๑๙,๐๐๐	-	-	๒๑๙,๐๐๐
	งานเลขานุการผู้บริหาร											
๓๘	นางสาวสุธาทิพย์ อ่อนทอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๙,๓๒๐	-	-	๑๖๙,๓๒๐
๓๙	นางสาวอภิญญา หะเงะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๗๖,๘๘๐	-	-	๑๗๖,๘๘๐
๔๐	นางสาวจิตรลดา ณ นคร	วิทยาศาตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๘๐
		(คณิตศาสตร์ประยุกต์)										
	งานธุรการ											
๔๑	นางระพีพร เพ็งจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๔๒	นางสาวสุภาวดี รอดกสิกรรม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๘๓,๗๒๐	-	-	๑๘๓,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	นายณัฐพล ณ ตะกั่วทุ่ง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๔,๔๐๐	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๔๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นายสุวิทย์ สินธุ์ประดิษฐ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๗๓,๖๔๐	-	-	๑๗๓,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
	งานธุรการ											
๔๖	นางสาวพิทย์ณิชา ศรีจันทร์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวเปี่ยมศิริ ธราดลพิพัฒน์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๙	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๑	นางศิริพร ชาชู	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๒๑๖,๙๖๐	-	-	๒๑๖,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๒	นายวัชระ คม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๗๕,๕๖๐	-	-	๑๗๕,๕๖๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๕๓	นายกิตติศักดิ์ ต่อวงศ์	ม.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๗๑,๘๔๐	-	-	๑๗๑,๘๔๐
๕๔	นายสุวิทย์ อินทนนท์	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๒๐๓,๘๘๐	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๕๕	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นายวัชรินทร์ บุญคุ้ม	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๖๖,๐๘๐	-	-	๑๖๖,๐๘๐
๕๗	นายสมบูรณ์ เกื้อหนุน	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๒๐๒,๒๐๐	-	-	๒๐๒,๒๐๐
๕๘	นายอภิสิทธิ์ จาตุอาภรณ์	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๒๐๔,๑๒๐	-	-	๒๐๔,๑๒๐
๕๙	นายประสาร ทองใบ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๖๔,๒๘๐	-	-	๑๖๔,๒๘๐
๖๐	นายปิยพนธ์ คงประสม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๖๑	นายสุทธินนท์ ชุมทรัพย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๖๒	นายจิรายุ สังวร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	-	พนักงานดับเพลิง	จ ๑	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๖๓	นายสมศักดิ์ ไกรนุกูล	ม.๓	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๒๓,๒๔๐	-	-	๑๒๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสงบ											
๖๔	นาย์ชยยันต์ นาศร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
๖๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๗	นายอนันท์นโชติ บุญฤทธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๘	นายเฉลิมเกียรติ โภคาผล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	งานทะเบียนราษฎร											
๖๙	นางสาวอารี โทเวยกะ	ปริญญาตรี (การบริหาร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		ธุรกิจการเกษตร)										
๗๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบัตรประจำตัวประชาชน											
๗๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานธุรการ											
๗๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๗๔	นายตะวัน มีชูเชาว์	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายทรงวุฒิ อินทนนท์	ม.๓	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๗	นายอาทิตย์ ยศชัย	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นายเทวัญ ปรีดาผล	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสงบ											
๘๔	นายชนาเมธ เดชทิชัย	ม.๓	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายวิทตฤทธิ์ แสงอรุณ	ป.ตรี	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นายสุริยา กัดเกื้อ	ม.๓	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	น.ส.ศุรีลักษณ์ สิงหนาท	ม.๖	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นายผลาวุธ วงศ์สวัสดิ์	ป.ตรี	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๒	นางสาวสมฤทัย แดนสา	ป.ตรี	-	คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	-	-	คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	น.ส.ณัฐฐา ฐิติภูรี	ม.๖	-	คนงาน (ธุรการ)	-	-	คนงาน (ธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	นางเอมอร อุดม	ม.๖	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๕	น.ส.มลิดา มั่งมูล	ม.๓	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	-	คนงาน (จนท.ขนส่ง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานงบประมาณ											
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๙๖	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	จ ๓	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานนิติการ											
๙๗	นางสาวเสาวรส ลูกเต้า	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	๒๒๓,๓๒๐	-	-	๒๒๓,๓๒๐
๙๘	นางสาวรัชดาภรณ์ ธรรมโชติ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	๒๗๔,๖๘๐	-	-	๒๗๔,๖๘๐
๙๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ											
๑๐๐	นายวัฒน์ คทายุทธ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๕๑,๖๘๐			๑๕๑,๖๘๐
๑๐๑	นายวินัย แก้วภราดัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	๒๘๗,๐๔๐	-	-	๒๘๗,๐๔๐
๑๐๒	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๓	นางสาวกชมน โพธิ์งาม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๐๔	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>กองคลัง</u>											
๑	นางศิริโสภา บูรณะศักดิ์สกุล	ป.ตรี (การบัญชี)	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๐๒,๙๖๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
	<u>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</u>											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่าง ๑ มิ.ย.๖๙ ล้อก)
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
	งานสถิติการคลัง											
๓	นางพีรภาว์ สิทธิโชคพีรพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
	งานระเบียบการคลัง											
๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานการเงินและบัญชี											
๕	นางสาวศศิธร หนูน้อย	บัญชีบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นายพิสิษฐ์ วิจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑.๔๔๐
๗	นางสาวพิชามญชุ์ จวบความสุข	ปวส.บริหารธุรกิจ	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘	นางสาวชลดา รัตนประดิษฐ์	บัญชีบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๙	นางอุษา หนูรุ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๐	น.ส.ยศวีย์ บุณยะเกียรติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
๑๓	นางภักดินันท์ คำธร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๔๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐		๕๒๔,๕๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)				-	
	งานพัฒนารายได้											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานจดทะเบียนพาณิชย์											
๑๖	นายธูศักดิ์ เชื้อชวด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์											
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๑๘	นางสาวศิริพร ศรีสุธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๑-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
		(การตลาด)										
๑๙	นางเรวดี ธัญญพัก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๒๐	นายภิมปนาท จันทร์เกตุ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานธุรการ											
๒๑	นายโติวุฒิ นิชากรพงศ์	ครุศาสตบัณฑิต	๔๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(คอมพิวเตอร์ศึกษา)										
	ลูกจ้างประจำ											
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
	งานพัฒนารายได้											
๒๒	นายไพรัช ประไพเพชร	ม.๓	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
	ฝ่ายบริหารงานการคลัง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานระเบียบการคลัง											
๒๓	นางสาวณภัสวรรณ เอ่งฉ้วน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	๒๘๔,๗๖๐	-	-	๒๘๔,๗๖๐
	งานสถิติการคลัง											
๒๔	นางสาวพิมลนาฏ โอษฐฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จ ๓	๑๙๖,๕๖๐	-	-	๑๙๖,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานการเงินและบัญชี											
๒๕	นางพีรชาดา รักษาราษฎร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	๒๓๔,๐๐๐	-	-	๒๓๔,๐๐๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๑	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๗	นางสาววาริศา อภิชาตตระกูล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จ ๓	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๒๘	นางสาวภัทลี โพธิ์กัณหะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๒๐๐,๕๒๐	-	-	๒๐๐,๕๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานพัฒนารายได้											
๓๑	นางสาวอรวรรณ อึ้งสกุลสิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๑	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๑	๑๗๑,๘๔๐	-	-	๑๗๑,๘๔๐
๓๒	นางนวรัตน์ โพธิ์ศรีทอง	ทักษะ	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้(ทักษะ)	จ ๑	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้(ทักษะ)	จ ๑	๑๙๓,๘๐๐	-	-	๑๙๓,๘๐๐
๓๓	นายนิพน กุลมาตย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	๒๒๙,๕๖๐	-	-	๒๒๙,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานจดทะเบียนพาณิชย์											
๓๔	น.ส.จันทรรัตน์ รัตนดิรก ณ ภูเก็ต	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๘๑,๘๐๐
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๓๕	นายทินภัทร วรรณบวร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๒	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	จ ๒	๑๕๐,๗๒๐	-	-	๑๕๐,๗๒๐
	งานธุรการ											
๓๖	น.ส.นัฏศิมา อภิชาติตระกูล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	-	ผช.จพง.ธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานพัฒนารายได้											
๓๗	นางกันติรา พรหมราช	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางสาวเพ็ญพิชชา เขียวเสน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๓๙	นางสาวมุกมณี ชูเช่ง	ป.ตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายพีรวิชญ์ สิงหนาท	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>กองช่าง</u>											
๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	เกษียณ ๑ ต.ค.๖๖
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
	งานสถาปัตยกรรม											
๓	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานวิศวกรรมโยธา											
๔	นายอัศวิน พลคชา	ครุศาสตรอุตสหกรรมบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓.๖๔๐
		(วิศวกรรมโยธา)										
	งานควบคุมอาคาร											
๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๔๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานผังเมือง											
๖	นายวิศิษย์ศักดิ์ คงคา	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖.๖๔๐
		(สถาปัตยกรรม)										
	งานสำรวจและออกแบบ											
๗	นางสาวอรทัย ยวงเงิน	อุตหกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖.๕๖๐
๘	ว่าที่ร้อยตรี กิตติ อออิปก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖.๖๔๐
		(วิศวกรรมสำรวจ)										
๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๔๗,๔๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายดารโยธา											
๑๐	นายสมชาย ตันติพิทยกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา	ต้น	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐		๕๐๘,๘๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)				-	
	งานสวนสาธารณะ											
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
	งานสาธารณูปโภค											
๑๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	นายสุระชัย บุญช่วย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
	งานเครื่องจักรกล											
๑๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง											
๑๓	นางสาวอัณณ์ภัสม์ อุบลสุวรรณ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
	ฝ่ายช่างสุขาภิบาล											
๑๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	หน.ฝ่ายช่างสุขาภิบาล	ต้น	๔๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	หน.ฝ่ายช่างสุขาภิบาล	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล											
๑๖	นายอดินันท์ อนุศักดิ์	วิศวกรรมศาตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๓	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก.	๔๑-๒-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑	วิศวกรสุขาภิบาล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๐๐๐
		(วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม)										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานจัดการคุณภาพน้ำ											
๑๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๕-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานธุรการ											
๒๐	นางสาวมณฑณา เผือกผุด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(การปกครองท้องถิ่น)										
๒๑	นางสาวจิตติมา วันหนุน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสำรวจและออกแบบ											
๒๒	นายสุรชัย บุตรทองดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๒๓๑,๗๒๐	-	-	๒๓๑,๗๒๐
๒๓	นายมูฮำหมาด มินสิน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๒๓๑,๗๒๐	-	-	๒๓๑,๗๒๐
๒๔	นายยุทธพงศ์ โบบทอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ ๒	๑๙๘,๖๐๐	-	-	๑๙๘,๖๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จ ๑/ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จ ๑/ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายการโยธา											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสวนสาธารณะ											
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
	งานสาธารณูปโภค											
๒๖	นายนัดที นารี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ ๒	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ ๒	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๒๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายประสารมิตร แสวงวิทย์	ม.๓	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	จ ๑	๑๖๒,๘๔๐	-	-	๑๖๒,๘๔๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นายอนุกูล วัฒนะ	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	งานเครื่องจักรกล											
๓๑	นายสมบูรณ์ ฐิติภูรี	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	๒๓๐,๑๖๐	-	-	๒๓๐,๑๖๐
๓๒	นายบนทกร จันทร์เมือง	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสวนสาธารณะ											
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
	งานสาธารณูปโภค											
๓๓	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	นายสานิช เศษคง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายวรากร ศรีศาสน์านนท์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง											
๓๔	นายวิเชียร อสัมภินวัฒน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายณัฐพล ไชยกุล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายเกียรติยศ ดีสุก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานธุรการ											
๔๑	นางสาวสุพรรษา หนองข่า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	จ ๒	-	ผช.จพง การเงินและบัญชี	จ ๒	๒๔๕,๗๖๐	-	-	๒๔๕,๗๖๐
๔๒	นางสาวสุขานาถ สันติกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
๑	นายนพดล แก้วมหิทธิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กลาง	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	กลาง	๖๒๘,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๖๒,๘๔๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		(ว่าง ๑๖ มิ.ย.๖๖ ล็อก)
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	งานวิชาการและการประเมินผล											
๓	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานรักษาความสะอาด											
๔	นายนพพร น้ำเพชร	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๘๓,๐๐๐	-	-	๔๘๓,๐๐๐
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม											
๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖	น.ส.อุษณิษา แก้วคราม	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๗	นางสาวทิพย์วรรณ คงสิทธิ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๙	นางสาวจันทิมา เตชะรังสรรค์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	น.ส.อัสมา ยาจิ๊ะ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน											
๑๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
๑๓	นางพิชญ์พิชา ตันติกาญจนานนท์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข	ต้น	๔๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
๑๕	นางสาวนัสรียา ละใบเด็น	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
	งานสัตวแพทย์											
๑๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นางสาวกานดา หมื่นจิตต์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๔๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	งานธุรการ											
๑๘	นายวิศรุต รัตนวิก	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-		๑๔๖,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
	งานรักษาความสะอาด											
๒๐	นายปภาณ โพธิ์ศรีทอง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	-	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม											
	งานศูนย์บริการสาธารณสุข											
๒๑	นายอนุพงษ์ รักทองจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๔๔,๙๖๐	-		๑๔๔,๙๖๐
		(การพัฒนาชุมชน)										
	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ											
๒๒	นางสาวนันทิกา อรรถธรรม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๒๐๐,๗๖๐	-	-	๒๐๐,๗๖๐
	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน											
๒๓	นายสุธี หมายพงค์พัฒนา	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๗๙,๘๘๐	-	-	๑๗๙,๘๘๐
๒๔	นายเอกชัย เอ่งฉ้วน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๗๘,๔๔๐	-	-	๑๗๘,๔๔๐
๒๕	นายสมชัย แก้วขาว	ป.๖	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	๑๖๘,๘๔๐	-	-	๑๖๘,๘๔๐
๒๖	นายวิโรจน์ ขันทกาญจน์	ป.๖	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	๑๗๐,๑๖๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๒๗	นายปฐมพงศ์ ขยันงาน	ม.๓	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	-	พนง.ประจำรถพยาบาล	จ ๑	๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสะอาด											
๒๘	นางสาวอุษา ทิพย์รักษา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๖๖,๔๔๐	-	-	๑๖๖,๔๔๐
๒๙	นายอับดลกาหรีม นาเซตต์	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๓๐	นายบราโมชท์ โพธิสวัสดิ์	ม.๓	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๓๑	นายวิชาน สร้อยขุนทด	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๓๒	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๔	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๕	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๖	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๗	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๘	-ว่าง-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๙	นายเชาว์วัฒน์ เกลี้ยงจิตร	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
												(ปรับปรุงตำแหน่งเป็น-ว่าง)
๔๐	นายเอกรัตน์ มนัสวิมรเดช	ป.๖	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	จ ๑	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	จ ๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานธุรการ											
๔๑	นายธำนาจ ทองเพ็ชร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสะอาด											
๔๒	นายจุลทรัพย์ แซ่หนา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายสุเมธ ศิริผล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายศุภชัย ยกย่อง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวอมราวดี จอกทอง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายจองชัย อาชญาทา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายธานนท์ สูงรันตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายธรรศวิทย์ ปรางจันทร์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายธนุชิต อาชญาทา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายภาสกร ปิยะธรรม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายสุธิน บุญเฮ้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายวิระศักดิ์ บุญหล้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายอภิเดช ทนน้ำ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายชุติพนธ์ แย้มคล้าย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายนฤพนธ์ บุขบุตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๙	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๐	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๖	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๓	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๔	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๖	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๓	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๔	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๖	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๐	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙๓	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสัตวแพทย์											
๙๔	นายวิชาน สังข์ศรีอิน	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๘๔,๖๘๐	-	-	๑๘๔,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสัตวแพทย์											
๙๕	นายประสงค์ สุจริตธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๖	นายกิตติพงศ์ ตำงาม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานธุรการ											
๙๙	น.ส.สุทธิชา อุดมวงรุ่งเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-		๑๓๘,๐๐๐
		(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)										
๑๐๐	น.ส.เบญจวรรณ เทพบุตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๔๙,๒๘๐	-		๑๔๙,๒๘๐
๑๐๑	น.ส.ชุติกาญจน์ ดอกเทียน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๓๘,๐๐๐	-		๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	กลาง	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	เทียบ ๑ ธ.ค.๖๖
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)					
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา											
	งานการศึกษาในระบบ											
๓	น.ส.ลลิตพร สุภาพัฒนกิจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
	งานกิจการนักเรียน											
	งานแผนงานและโครงการ											
๔	นางสาวนูรฮูดา มัจฉา	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
		(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๕	นายชาคริต นุ้ยภิรมย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๖	นางสาวจุฑาทิพย์ อุยะสิทธารักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๗	นางสาวณิชาวีร์ สุวรรณโณ	ปวส.(การบัญชี)	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๘	นายรัสกร เกษน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	๓๖,๐๐๐	-	๔๐๕,๔๘๐
	งานนิเทศการศึกษา											
๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๓๘๑๑-๐๐๑	ศึกษานิเทศก์	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๑๑-๐๐๑	ศึกษานิเทศก์	ชก.	๓๘๗,๑๘๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานบริหารงานบุคคล											
๑๐	นางสาวสุธารัตน์ สังขารา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จ ๓	๒๓๐,๐๔๐	-	-	๒๓๐,๐๔๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๑	นางสาวภาวิดา หนูคง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๖๖,๒๐๐	-	-	๑๖๖,๒๐๐
๑๒	นางสาวขวัญใจ สืบตัน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		(ภาษาไทย)										
๑๓	นายพฤฒ ธีรนิตยภาพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๘๖,๘๔๐	-	-	๑๘๖,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	ต้น	๔๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)					
๑๕	นางสาวอรทัย ชำนาญกิจ	การศึกษาบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	งานการศาสนา											
	งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม											
๑๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา											
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน											
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ											
	งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย											
๑๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๔๑-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	น.ส.นฤมล พงศกรโสภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๙๒,๖๐๐	-	-	๑๙๒,๖๐๐
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน											
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ											
๑๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยสันทนาการ	จ ๓	-	ผู้ช่วยสันทนาการ	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	โรงเรียน											
๒๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๐	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๓	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๐	ผอ.สถานศึกษา	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(เกษียณ ๑ ก.ค.๖๗)
๒๑	-ว่าง-	-	-	-	-	-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/รอจัดสรร
												กำหนดเพิ่ม
๒๒	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๒๓	น.ส.นัดดา บัวสวัสดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๒	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๒	ครู	คศ.๒	๓๘๑,๗๒๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๒๓,๗๒๐(เงินอุดหนุน)
๒๔	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๓	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๓	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๒๕	น.ส.พัยนา นิรภัย	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๔	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๔	ครู	คศ.๓	๔๐๕,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๙,๗๖๐(เงินอุดหนุน)
๒๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๒๗	น.ส.ศิริรัตน์ ชื่อสกุลไพศาล	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๖	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๖	ครู	คศ.๒	๓๗๔,๒๘๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๖,๒๘๐(เงินอุดหนุน)
๒๘	น.ส.กรรณิการ์ สุขจิตร์	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๗	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๗	ครู	คศ.๒	๓๗๐,๔๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๒,๔๔๐(เงินอุดหนุน)
๒๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๓๐	น.ส.ชวนชม ปรโมษิต	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๙	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๕๙	ครู	คศ.๒	๓๓๒,๑๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๓๗๔,๑๖๐(เงินอุดหนุน)
๓๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๖๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๘๖๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	น.ส.สุทธิพร คงสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	บุคลากรสนับสนุนการสอนฯ	จ ๑	-	บุคลากรสนับสนุนการสอนฯ	จ ๑	๑๔๒,๘๐๐	-	-	๑๔๒,๘๐๐(เงินอุดหนุน)
๓๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครู	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	นางสาวนันทนา ฤทธิรงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครู	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	๒๕๙,๘๐๐	-	-	๒๕๙,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายไพศาล เหลืองทอง	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๑ (บ้านท่าเรือใหม่)											
๓๖	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/รอรัชสรร
๓๗	น.ส.สิรินทรา เกี้ยวสุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๓	๔๒๕,๖๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๐๐,๐๔๐(เงินอุดหนุน)
๓๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๓๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๔๐	นางธนัตตา แซ่เตี่ยว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๑	๓๒๔,๖๐๐	-	-	๓๒๔,๖๐๐(เงินอุดหนุน)
๔๑	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอรัชสรร
๔๒	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอรัชสรร
๔๓	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอรัชสรร
๔๔	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอรัชสรร
๔๕	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รอรัชสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ ๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวฐานิดา เรืองภิรมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๔๘	นางสาวพรเพ็ญ ช่วยบำรุง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๙	นางไรยาน จิตรเที่ยง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๐	นางสาวกานธิดา ทองช่วย	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นางสาวพรรณทอง ประโมงกิจ	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นางกนกวรรณ จังพานิช	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๒ (บ้านทุ่งคาพะเนียงแตก)											
๕๘	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				เงินอุดหนุน/รถจัดสรร
๕๙	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
๖๐	น.ส.อังคณา สายริยา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๑	๓๓๘,๒๘๐	-	-	๓๓๘,๒๘๐(เงินอุดหนุน)
๖๑	น.ส.จารุวรรณ บุญเกื้อ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๒	๓๗๒,๒๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๔,๒๔๐(เงินอุดหนุน)
๖๒	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๖๓	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๖๔	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	-	-	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง/เงินอุดหนุน
๖๕	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รถจัดสรร
๖๖	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รถจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๗	นางสาวอินทุกาญจน์ สังข์ทอง	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๖๘	นางสาวปนัดา จินดากาญจน์	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๑	นางสาวสุนิสา ย่องดำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐(เงินอัตราบุคคล)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๒	นางสาวสายาณี อาบูซาแล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นางกัญญารัตน์ พรหมเพ็ชร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลรัษฎา ๓ (บ้านกู้กู)											
๗๔	-ว่าง-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
				(ชื่อเดิมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)								
๗๕	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	คัดโอนตำแหน่ง/หัวสุดท้าย
๗๖	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-	-	คัดโอนตำแหน่ง/หัวสุดท้าย
๗๗	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-	-	คัดโอนตำแหน่ง/หัวสุดท้าย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๘	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๙	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๘๐	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๑	นางสาวสุวนันท์ พรมเพ็ชร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
				(ชื่อเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)								
๘๒	นางสาวสุนิษา เนื้ออ่อน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
				(ชื่อเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)								
๘๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จ ๓	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
				(ชื่อเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)								
๘๔	นางสาวสุธาภรณ์ หลงสัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
๘๕	-ว่าง-	-	-	แม่ครัว	จ ๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๖	นางเขลิน ชมหมี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก(สิ้นสุดสัญญาจ้าง)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลรัษฎา ๔ (บ้านแหลมตุ๊กแก)											
๘๗	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				เงินอุดหนุน/รถจัดสรร
๘๘	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	คศ.๑	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๘๙	น.ส.ธงทิพา สงคล้าย	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	ชก.	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	คศ.๒	๓๖๘,๐๔๐	-	๔๒,๐๐๐	(๔๑๐,๐๔๐)เงินอุดหนุน
๙๐	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
๙๑	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รถจัดสรร
๙๒	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-				เงินอุดหนุน/รถจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙๓	นางสาวนาซียะห์ ยามาดิบุ	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๘,๘๘๐	-	-	๒๑๘,๘๘๐
๙๔	นางสาวธิดารัตน์ สงวนไถ	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๘,๔๔๐	-	-	๒๐๘,๔๔๐
๙๕	นางสาวอรทัย ขจรศักดิ์ศรี	การศึกษาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๙๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ ๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๗	นางสาวสุนิสา ลิพันดุง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๘	น.ส.สุดารัตน์ สามัคคี	ม.๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>											
๑	-ว่าง-	-	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่าง ๑ พ.ย.๖๕)
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
	<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u>											
๒	นางสาวพรรณวดี พันธ์แพ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๔๑-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕๓,๗๒๐
		(ช่างอุตสาหกรรมไฟฟ้า)		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
	งานสังคมสงเคราะห์											
๓	นายวิระยุทธ อุ้ยดำ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต /	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
		สังคมสงเคราะห์ศาสตร์										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานกิจการสตรีและคนชรา											
๔	นางเอื้อมพร คริสต์รักษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๖๘,๙๖๐	-	-	๔๖๘,๙๖๐
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน											
๕	นายเอกวรา ถาวโร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
	งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส											
๖	นายสรายุทธ ชนะสิทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๑-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๔๑-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
		(เกษตรกรรม)										
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ											
๗	นายฆญา อศรา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
		(การผลิตภาพยนต์และสื่อดิจิตอล)										
	งานธุรการ											
๘	นางสาวเจริญศรี รอดแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
		(การบัญชี)										
	<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน											
๙	นายฮาริส สุขสง่า	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	๒๒๕,๖๐๐	-	-	๒๒๕,๖๐๐
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม											
๑๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ											
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	งานกิจการสตรีและคนชรา											
๑๒	นางสาวรัชวีอร ปรีดาผล	การบริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน											
๑๓	นายเสาวเลิศ เจียมสูงส่ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ ๓	๒๔๖,๔๘๐	-	-	๒๔๖,๔๘๐
	งานธุรการ											
๑๔	นางสาวนูลีซา สันตะวา	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๒	๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๕	น.ส.สุรดา เลขะมิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๑๖	นางสุธิดา ปรีดาผล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ ๑	๑๙๐,๓๒๐	-	-	๑๙๐,๓๒๐
๑๗	นายอภินันท์ มัชฌิมวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	-	พนักงานขับรถยนต์	จ ๑	๑๕๓,๒๔๐	-	-	๑๕๓,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานธุรการ											
๑๘	นางพิศมัย ปานมณี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>											
๑	นางมณีพรรณ์ จันทสุริวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๘๐,๗๖๐	-	-	๖๘๐,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลรัษฎา กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

๑. หลักการและเหตุผล การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. เป้าหมายการพัฒนา แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม

๒.๑ กลุ่มพนักงานเทศบาล
๒.๒ กลุ่มลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เช่น โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย เป็นต้น

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะทางของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ด้านช่าง ด้านเครื่องยนต์ เครื่องจักรกล กฎ ระเบียบต่างๆ เป็นต้น

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร เช่น การวางแผน การจูงใจ การประสานงาน

๓.๕ หลักสูตด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนาผู้บริหาร

๑) สนับสนุนให้การศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น
๒) อบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร
๓) ศึกษาดูงาน ในและต่างประเทศ
๔) พัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำ
๕) สัมมนาคุณธรรม จริยธรรม

๔.๒ การพัฒนาความชำนาญการ

๑) เพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน

๒) ให้การอบรม ทัศนศึกษาดูงาน

๓) ส่งเสริมให้การศึกษาระดับสูงขึ้นในสายงานที่เกี่ยวข้อง

๔) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

๕) สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๖) ประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงบวก (พัฒนา)

๔.๓ การพัฒนาข้าราชการที่บรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

๑) ปฐมนิเทศ

๒) ประชุมชี้แจง

๓) รับทราบนโยบาย ภารกิจ

๔) ให้การศึกษาและฝึกอบรม

๕) จัดทำคู่มือเชิงปฏิบัติงาน

๖) จัดพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติงาน

๔.๔. การจูงใจ

๑) ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เกิดความสะอาด สบาย มีบรรยากาศที่ดี เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย และเพียงพอแก่การปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

๓) ส่งเสริม สนับสนุนโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรม ที่ทำให้เกิดทักษะหรือความชำนาญพิเศษ เพื่อเอื้อแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

๔) สรรหาข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ (เก่งงาน) เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อนำความคิดแนวปฏิบัติงานที่ดีจากองค์กรเดิมสู่องค์กรใหม่

๕) ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานและลูกจ้างให้มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงานของตนเองและเปลี่ยนสายงานของตนเอง และเปลี่ยนสายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๖) สนับสนุนสวัสดิการ หรือผลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อจูงใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนากองทุนสวัสดิการ พนักงานและลูกจ้างให้มีความก้าวหน้า และยกระดับเป็นองค์กรในรูปสหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานและลูกจ้างเทศบาล เพื่อคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างมากขึ้น

๕. งบประมาณในการดำเนินการ ใช้งบประมาณ ของเทศบาล

๖. การติดตามและประเมินผล ให้มีการทดสอบประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนา ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา ตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของจังหวัดประกอบไปด้วย เช่น การพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคคลภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลรัษฎาเป็นหน่วยงานในระดับท้องถิ่นที่มีใกล้ชิดกับประชาชน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน วางมาตรฐานการดำเนินงาน จัดการบริการสาธารณะ การศึกษาของท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาล และการปฏิบัติงานของเทศบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมและประชาชนทุกระดับ ผู้ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลรัษฎา ต้องไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียต่อเกียรติยศของตน อีกทั้งจะต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และให้นำแนวทางประกาศคุณธรรมจริยธรรมของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กรให้อยู่ในความถูกต้อง ดีงาม นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจและการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

หากข้าราชการเทศบาลตำบลรัษฎาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

นอกจากนี้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรัษฎาทุกคน ต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักค่านิยมขององค์กร เป็นอุดมการณ์ในการทำงานโดยกำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติ และข้อควรละเว้น ดังต่อไปดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง

๑.๒ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความคิด ให้บรรลุผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตรงต่อเวลา รวมทั้งสำรวจแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๔ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบให้กับตนเองและ/หรือพวกพ้อง หมู่คณะ จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ ยึดมั่นรักษาในเกียรติภูมิของเทศบาล ไม่ประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ทำให้เทศบาลเสื่อมเสียชื่อเสียง

๒.๒ รักษา เสริมสร้าง ความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานและหมู่คณะ พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๓ หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของเจ้าหน้าที่ ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนตัว และ/หรือเรื่องความเป็นไป ในเทศบาลออกไปเปิดเผยหรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่ และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร

๒.๔ ดูแลทรัพย์สินและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหายหรือ สิ้นเปลือง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา – ผู้ใต้บังคับบัญชา - ผู้ร่วมงาน

๓.๑ ร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมกันคิด ศึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ

๓.๒ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสนับสนุนให้ได้รับการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อยู่เสมอ

๓.๓ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ

๓.๔ รับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ถูกที่ควร หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

๓.๕ ปรับตนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๔. จรรยาบรรณต่อหน่วยงานอื่น ประชาชนและสังคม

๔.๑ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ด้วยความเสมอภาค โปร่งในและเป็นธรรม

๔.๒ รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระเที่ยงธรรมและความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ

๔.๓ ไม่แสดงอาการใช้อำนาจหรือดูถูกหน่วยงานอื่น ในลักษณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเหนือกว่า

๔.๔ ให้เกียรติข้าราชการหน่วยงานอื่น โดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพเรียบร้อย ชี้แจง อธิบายให้ข้าราชการหน่วยงานอื่นซึ่งต้องประสานงานด้วยให้เข้าใจเหตุผล

๕.๕ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหาประโยชน์จากข้าราชการของหน่วยงานอื่นในลักษณะของการต้อนรับหรือการให้บริการจนเกินขอบเขต

ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการอันมิใช่ความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ ๓
ภาคผนวก

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งเทศบาลตำบลรัษฎา
ที่ ๖๙ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

ด้วยเทศบาลตำบลรัษฎาจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองทุกกอง	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังโดยทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความต้องการกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จนแผนอัตรากำลังสิ้นสุดรอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัษฎา