

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหางดง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับเทศบาลตำบลหางดง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลหางดง โดยให้เทศบาลตำบลหางดง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหางดง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหางดง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหางดง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายวางตัวกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๑.๔. หนังสือ.....

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ด้วย ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนด ตำแหน่ง นักฉุกเฉินการแพทย์ และตำแหน่ง เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยให้เทศบาลตำบลหางดง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประเภท ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามบริบทเทศบาล

๑.๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับลูกจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยเป็นการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำของเทศบาล โดยกำหนดแยกตามลักษณะงาน และกลุ่มงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ให้มีลักษณะงานตรง หรือเกี่ยวข้องกัน หรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งใหม่ตำแหน่งใด กลุ่มงานใด ก็ให้ปรับปรุงไปเป็นตำแหน่งนั้นหรือกลุ่มงานนั้น

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ เพื่อให้เทศบาล ตำบลหางดง ปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน จ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและงบประมาณ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ให้เทศบาลตำบลหางดง ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาล ในบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาล บัญชี ๔ ที่ได้รับอยู่เดิม เข้าสู่อัตรา เงินเดือนในบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานเทศบาล บัญชี ๕ โดยรับเท่าอัตราเดิม หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่ากัน ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้เลื่อนเป็นอัตราร้อยละที่แตกต่างกันตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในวงเงิน ร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ทั้งหมดที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน (ให้นำรวมอัตราเงินเดือนของผู้ที่ไปช่วยราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการ อื่นด้วย)

/โดยให้เลื่อน...

โดยให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนในแต่ละครั้งไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ จะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้แต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้การคำนวณ จำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเป็นสิบบาท และผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ให้คำนวณร้อยละที่ได้เลื่อนจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ โดยการปรับบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราจ้างขั้นสูงของกระทรวงการคลัง และในกรณีที่ลูกจ้างประจำรายได้ต้อง พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุหรือตำแหน่งว่าง ให้ยุบเลิก

๑.๑๑ จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหางดง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหางดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหางดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางดง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหางดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหางดงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหางดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

/ความจำเป็น...

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบ ไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทางดง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลทางดง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทางดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากกรณีหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ฝืดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในการราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด จำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละภาคส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

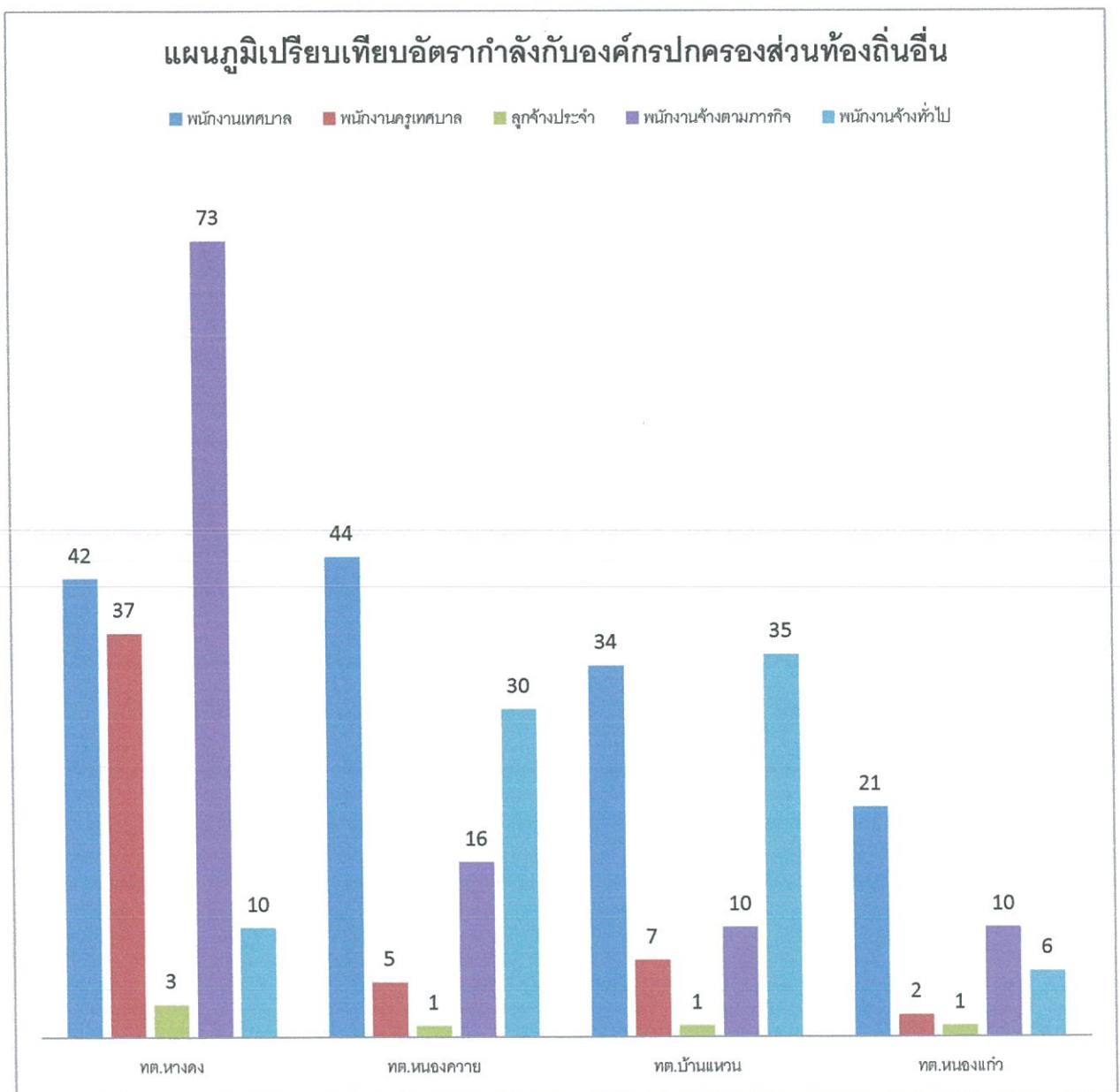
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดอัตราตำแหน่งประเภท ทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดอัตราตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุน ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงาน อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม ภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถ นำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะเวลาในส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่ เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับ ลักษณะและประเภท ของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวน ตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่จะกำหนด จำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตาม กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลทางดงในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิม มีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขต การปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการ ที่เทศบาลตำบลทางดงจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคน ที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงาน ในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้ มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่งควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๓.๑๐ ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลทางดง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลตำบลทางดงในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลดลง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหางดง ตั้งอยู่บริเวณที่ราบตอนกลางของอำเภอหางดงห่างจากจังหวัดเชียงใหม่ไปทางทิศใต้ตามทางหลวงหมายเลข ๑๐๘ (เชียงใหม่ - ฮอด) เป็นระยะทาง ๑๕ กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปภายในชุมชนเทศบาลตำบลหางดงเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าเขา มีลำเหมืองแม่ท่าช้าง ลำเหมืองแม่ซึก และลำเหมืองแม่คำลม ไหลผ่านทางด้านเหนือ ด้านตะวันตก ด้านใต้และด้านตะวันออกของชุมชน และมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่ท่าช้าง และเทศบาลตำบลบ้านแหวน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่ท่าช้าง และเทศบาลตำบลหนองแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลหนองแก้ว และเทศบาลตำบลบ้านแหวน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลแม่ท่าช้าง

สภาพการใช้ที่ดินของชุมชนเทศบาลตำบลหางดง มีพื้นที่ประมาณ ๒.๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๗๐๐ ไร่ ลักษณะการใช้ที่ดินแบ่งเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. พื้นที่พักอาศัย ๗๐๑ ไร่ ๓ งาน ๓ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๓ ของพื้นที่ ส่วนใหญ่จะเกาะกลุ่มไปเป็นแนวเหนือและใต้ ตามเส้นทางหลวงหมายเลข ๑๐๘ ซึ่งเป็นเส้นทางคมนาคมหลักของชุมชน บริเวณที่พักอาศัยของชุมชนนี้หนาแน่น ได้แก่ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓ ซึ่งเป็นศูนย์กลางชุมชน ลักษณะอาคารที่พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นตึกและอาคารไม้

๒. พื้นที่พาณิชยกรรม ย่านการค้าหรือพาณิชยกรรมชุมชนเทศบาลตำบลหางดง ๓๗๗ ไร่ ๒ งาน ๒ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๗ ของพื้นที่ เป็นลักษณะของศูนย์กลางเดียว ซึ่งจะรวมกลุ่มกันในบริเวณ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓ ซึ่งเป็นศูนย์กลางชุมชน ประกอบด้วย อาคารพาณิชย์และตลาดสด ลักษณะอาคารของบริเวณพาณิชยกรรม ส่วนใหญ่เป็นอาคารตึกพื้นที่บริเวณพาณิชยกรรม

๓. พื้นที่ตั้งสถานศึกษา ๗๐ ไร่ ๑ งาน ๗.๓๙ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๑ ของพื้นที่สถาบันการศึกษาที่ให้บริการชุมชนเทศบาลตำบลหางดง มี ๔ โรงเรียน ซึ่งมีทั้งของรัฐบาลและเอกชน การให้บริการมีทั้งระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ได้แก่

- โรงเรียนบ้านทรายมูล สังกัด สพฐ. ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา (๑๖ ไร่ ๒ งาน ๔๔.๗๖ ตารางวา)
- โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัด สพฐ. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (๑๓ ไร่ ๓ งาน ๙๒.๗๙ ตารางวา)
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัด ศน. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (๓ ไร่ ๐ งาน ๗๙.๘๔ ตารางวา)
- โรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) (๓๖ ไร่ ๑ งาน ๙๐.๔ ตารางวา)

๔. พื้นที่ตั้งสถาบันศาสนา ๒๘ ไร่ ๑ งาน ๙๕.๐๗ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗ ของพื้นที่สถาบันศาสนาของชุมชนเทศบาลตำบลหางดง ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| - วัดสุวรรณประดิษฐ์ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านช่างคำ | (๕ ไร่ ๑ งาน ๒๔.๓๕ ตารางวา) |
| - วัดกำแพงงาม | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านกำแพงงาม | (๕ ไร่ ๐ งาน ๓๓ ตารางวา) |
| - วัดทรายมูล | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านทรายมูล | (๖ ไร่ ๓ งาน ๙๙.๕๔ ตารางวา) |
| - วัดประสาธธรรม | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านแม่ขี้ก | (๖ ไร่ ๑ งาน ๓๔.๒๗ ตารางวา) |

นอกจากนี้ยังมีสุสานจำนวน ๓ แห่ง (สุสานแม่ขี้ก (๒ ไร่ ๑ งาน ๙๐.๑๑ ตารางวา) , สุสานสันดวงดี (๒ ไร่ ๓ งาน ๖๗ ตารางวา) และ สุสานบ้านดง (๑ ไร่ ๐ งาน ๔๖.๘๐ ตารางวา) การใช้ที่ดินประเภทนี้ กระจายอยู่ทั่วไปตามแนวเหนือและใต้ของชุมชน

๕. พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ ๑๘ ไร่ ๒ งาน ๔๙ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๙ ของพื้นที่ส่วนใหญ่จะเกาะกลุ่มไปตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๘ การใช้ที่ดินประเภทนี้ประกอบด้วย

- | | | | |
|---|-----------------------------|---|-----------------------------|
| - ที่ทำการอำเภอหางดง | (๖ ไร่ ๑ งาน ๘๑.๕๑ ตารางวา) | } | (๑ ไร่ ๑ งาน ๔๗.๖๒ ตารางวา) |
| - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขหางดง | | | |
| - สถานีตำรวจภูธรหางดง | | | |
| - สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาหางดง | | | |
| - สำนักงานเกษตรอำเภอหางดง | | | |
| - โรงพยาบาลหางดง | (๓ ไร่ ๒ งาน ๗๔.๖๓ ตารางวา) | | |
| - ห้องสมุดประชาชนอำเภอหางดง และ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอหางดง (กศน.) | (๐ ไร่ ๓ งาน ๒๔.๓๗ ตารางวา) | | |

- อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลหางดง (เนื้อที่ ๖ ไร่ ๓ งาน ๒๐.๘๗ ตารางวา) เป็นต้น

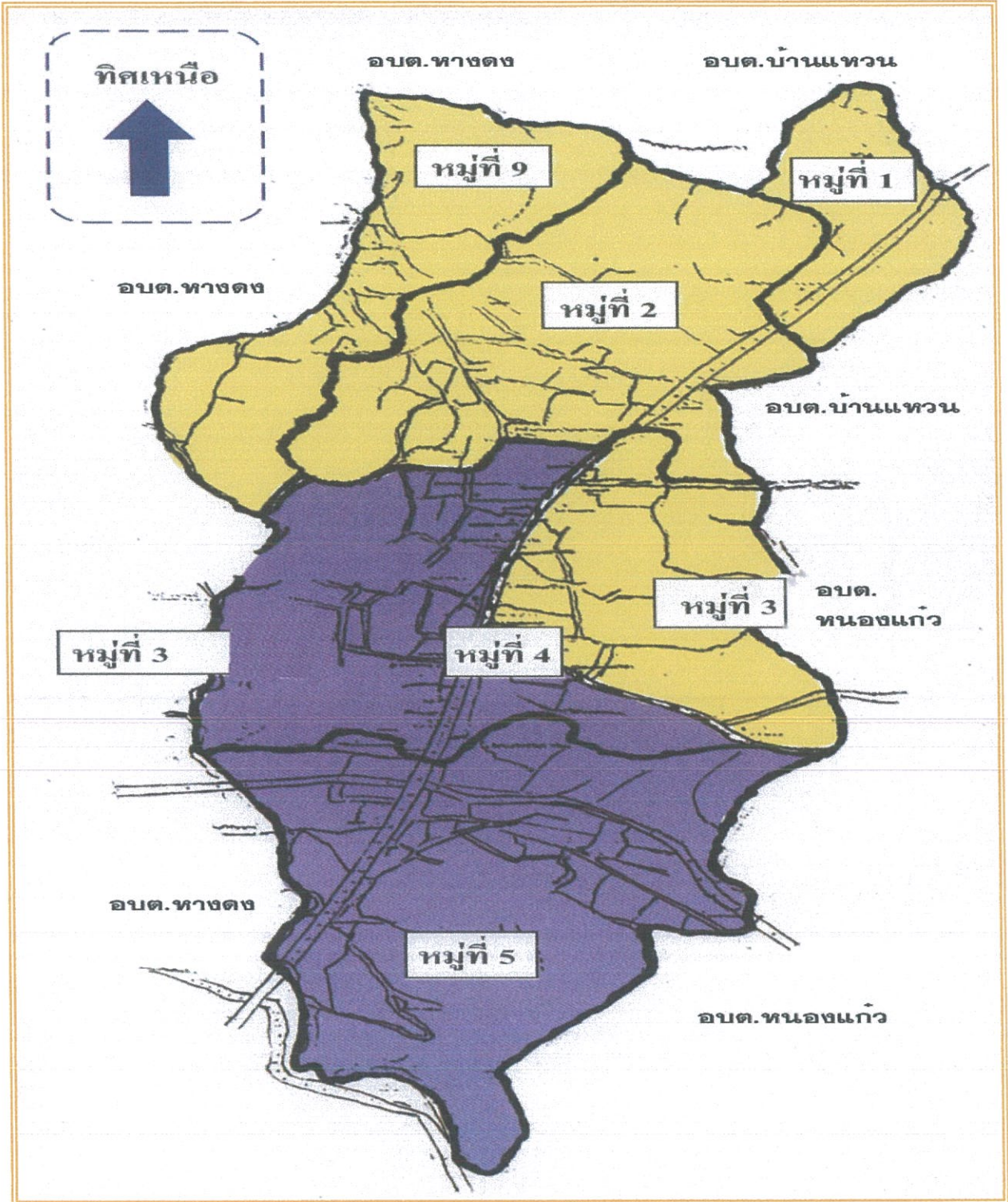
๖. พื้นที่เกษตรกรรม (เนื้อที่ ๔๒๑ ไร่ ๓ งาน ๓ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๖ ของพื้นที่) และพื้นที่ว่าง (เนื้อที่ ๙๒ ไร่ ๐ งาน ๐ ตารางวา คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๘ ของพื้นที่) พื้นที่ส่วนใหญ่ของชุมชนเทศบาลตำบลหางดง เป็นพื้นที่เกษตรกรรม โดยเฉพาะการทำนาและสวน ซึ่งกระจายอยู่ร่วมกับพื้นที่ชุมชนเมือง

เทศบาลตำบลหางดงมีเนื้อที่เขตการปกครอง ประมาณ ๒.๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๗๐๐ ไร่ จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านช่างคำ (บางส่วน) (ชุมชนบ้านช่างคำน้อย)	เนื้อที่ ๐.๑๑๘ ตร.กม. (๗๓.๗๕ ไร่)
หมู่ที่ ๒ บ้านล่อง (ทั้งหมด)	เนื้อที่ ๐.๕๗๒ ตร.กม. (๓๕๗.๕๐ ไร่)
หมู่ที่ ๓ บ้านกำแพงงาม (ทั้งหมด)	เนื้อที่ ๐.๖๕๓ ตร.กม. (๔๐๘.๑๒๕ ไร่)
หมู่ที่ ๔ บ้านทรายมูล (ทั้งหมด)	เนื้อที่ ๐.๑๗๔ ตร.กม. (๑๐๘.๗๕ ไร่)
หมู่ที่ ๕ บ้านแม่ขี้ก (บางส่วน) (ชุมชนบ้านแม่ขี้ก)	เนื้อที่ ๐.๘๕๖ ตร.กม. (๕๓๕ ไร่)
หมู่ที่ ๙ บ้านดง (บางส่วน)	เนื้อที่ ๐.๓๔๗ ตร.กม. (๒๑๖.๘๗๕ ไร่)

/แผนที่แสดง....

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองและขอบเขตชุมชนเทศบาลตำบลหางดง



ประชากรของเทศบาลตำบลหางดง

- ข้อมูลตามทะเบียนบ้าน ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ แยกเป็น
- เพศชาย ๓,๑๓๒ คน เพศหญิง ๓,๗๙๓ คน
- รวมจำนวน ๖,๙๒๕ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๙๕๙ ครัวเรือน
- ในเขตเทศบาลตำบลหางดง มี ๒ ชุมชน และ ๖ หมู่บ้าน แยกประชากรได้ดังนี้

ชุมชน / หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง
หมู่ที่ ๑ ชุมชนบ้านช่างค้ำน้อย (พื้นที่บางส่วน)	๒๑๒	๑๐๐	๑๔๕
หมู่ที่ ๒ บ้านล้อม - สันฟ้างาม	๑,๓๙๕	๙๖๙	๑,๒๖๔
หมู่ที่ ๓ บ้านกำแพงงาม	๙๕๓	๙๙๓	๑,๐๙๗
หมู่ที่ ๔ บ้านทรายมูล	๒๖๒	๒๐๙	๒๗๘
หมู่ที่ ๕ ชุมชนบ้านแม่ซึก (พื้นที่บางส่วน)	๖๗๗	๕๔๘	๕๗๘
หมู่ที่ ๙ บ้านดง (พื้นที่บางส่วน)	๔๖๐	๓๑๓	๔๒๗
รวม	๓,๙๕๙	๓,๑๓๒	๓,๗๙๓

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหางดง แบ่งตามด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. ปัญหาการจราจรติดขัด

๑. ความจุของผิวจราจรไม่เพียงพอ ถนนค่อนข้างคับแคบและสภาพผิวจราจรบางช่วงชำรุด หრุดโทรม
๒. การขาดแคลนสถานที่จอดรถ การจอดรถบนผิวจราจรและการขนถ่ายสินค้าบนผิวจราจร ทำให้เสียพื้นที่ผิวจราจร รถเคลื่อนตัวได้ช้า ทำให้เกิดการจราจรติดขัด
๓. ขาดระเบียบวินัยในการใช้รถใช้ถนน
 - ก. จากพาหนะที่ไม่ใช้เครื่องยนต์ขับซ้ำกีดขวางการจราจร เช่น สามล้อ จักรยาน ล้อเข็น การจอดรถส่งสินค้า/ผู้โดยสารของรถรับจ้างและการฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น การขับซึ่เร็วกว่ากำหนด แชนในที คับขันของผู้ขับซึ่รถยนต์ส่วนบุคคลและรถจักรยานยนต์ความเร็วสูง ประมาท ฝ่าฝืนเครื่องหมายจราจร และสัญญาณไฟจราจร
 - ข. จากกลุ่มคนเดินเท้าถนนไม่มีทางเท้าทำให้ต้องเดินบนไหล่ถนนและทางแยก ทางข้ามถนนที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อคนเดินเท้าและอุบัติเหตุตามทางแยก

/๔. การควบคุม...

๔. การควบคุมการจราจรไม่ดีพอ

ก. เครื่องหมายจราจรบนพื้นทาง ป้ายจราจรชำรุด ไม่สมบูรณ์ ไม่ได้มาตรฐาน สภาพทางด้านกายภาพบริเวณทางร่วมและทางแยกไม่เหมาะสม ได้แก่ รัศมีเลี้ยวแคบไม่สามารถรองรับยานพาหนะที่มีขนาดใหญ่ได้ เกิดปัญหาการบังคับเลี้ยว ช่องทางการจราจรแคบ เครื่องหมายจราจร บนพื้นทางแยกหลายแห่งไม่มีหรือมีแต่ไม่ชัดเจน

ข. การควบคุมสัญญาณไฟจราจรการควบคุมโดยตำรวจจราจร มีจำนวนตำรวจจราจร เครื่องมือเครื่องใช้ จำนวนรถตำรวจ/เครื่องมือสื่อสารไม่เพียงพอกับปริมาณการใช้ถนน ตลอดจน จำนวนสัญญาณไฟจราจรไม่เพียงพอ ระบบสัญญาณควบคุมการจราจรอัตโนมัติและกึ่งอัตโนมัติยังไม่ดีพอ การจัดจังหวะไฟสัญญาณควบคุมการจราจรและขนาดของเส้นทางการควบคุมโดยใช้เครื่องหมายจราจร บนพื้นถนน สัญญาณไฟจราจรมองไม่ชัดเจน ขาดการบำรุงรักษา ตำแหน่งติดตั้งไม่เหมาะสม

๕. งบประมาณไม่เพียงพอ

- การก่อสร้างปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำ ไม่ได้งบประมาณพร้อมกัน และการทำงานไม่ต่อเนื่องทำให้ต้องใช้ระยะเวลานานเป็นที่เดือดร้อนแก่ประชาชนในการสัญจรและประชาชนที่อาศัยบริเวณนั้นได้รับผลกระทบจากฝุ่นละอองและการก่อสร้างปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำไม่มีสัญญาณเตือนอาจเกิด อันตรายได้

๑.๒. ปัญหาน้ำท่วม

๑. รางและท่อระบายน้ำมีไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง มีสิ่งกีดขวางอุดตัน หลุมขึ้นรกร ขาดการบำรุงรักษา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการระบายน้ำ/ระบบระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน

๒. คลองระบายน้ำตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางทำให้เป็นอุปสรรคต่อการระบายของน้ำ

๓. ท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็ก บางแห่งอยู่ในสภาพใช้การได้ไม่ดีพอ การก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำทำได้ลำบากและทำให้การจราจรติดขัด

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจเมือง

๑. ความยากจนในเขตเมือง ค่าจ้างแรงงานต่ำ ผู้มีรายได้น้อย มีโอกาสในการ ทำงานน้อย มีอาชีพไม่มั่นคง

๒. ขาดคุณธรรมและการสร้างสรรค์อุดมการณ์

๓. การบริการด้านสาธารณสุขโภชนาการของรัฐบาลไม่ทั่วถึง ทำให้ภาคเอกชนชะลอตัว ที่จะร่วมลงทุน ในกิจการต่าง ๆ ทำให้ไม่มีการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจก่อให้เกิดการว่างงานในเขตเทศบาล

๔. เกิดความเหลื่อมล้ำในการถือครองสินทรัพย์ทางเศรษฐกิจ เกิดปัญหาการเอาเปรียบขาดความยุติธรรม

๕. การกระจายรายได้มีช่องว่างมากขึ้น

๖. ขาดองค์การประสานการปฏิบัติงานด้านเศรษฐกิจ

๒.๒. ปัญหาการจัดการชุมชนผู้มีรายได้น้อยในเขตเมืองยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๑. ปัญหาเศรษฐกิจ เป็นแรงงานไร้ฝีมือ รายได้ต่ำไม่มีความมั่นคง ขาดเงินออม ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ ประชาชนในชุมชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอจากรายจ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันประชาชนในชุมชนส่วนมากมีฐานะยากจน นอกจากนี้บางชุมชนยังมีการว่างงานในประชากรวัยแรงงานอยู่ มีปัญหาการทอดทิ้งเด็กและคนชรา

๒. ปัญหาการประสานงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง ขาดแผนงานและการชี้หน้าที่ถูกต้องชัดเจน รวมถึงขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรเอกชนและองค์กรชุมชนกับประชาชน ในชุมชน องค์กรในชุมชนยังไม่แข็งแกร่งพอที่จะเป็นแกนกลางในการแก้ไข

๓. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

การจัดการขยะมูลฝอยไม่ดีพอ

ปริมาณขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้นทุกวัน และยังมีขยะนอกเขตเทศบาลที่มีผู้นำมาทิ้งเพิ่มขึ้นอีก

๑. ปัญหาด้านการเก็บขนขยะมูลฝอย

- ยานพาหนะที่ใช้ในการเก็บขนขยะส่วนมากมีอายุการใช้งานมานาน ชำรุดต้องซ่อมแซมบ่อยครั้งทำให้การจัดเก็บขยะมูลฝอยตกค้าง ล่าช้า

- ยานพาหนะขนขยะที่มีประสิทธิภาพสูงและใช้ได้ดีมีน้อยไม่เพียงพอ

- สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยในการเก็บขน เช่น ซอยมีขนาดเล็กรถขยะเข้าไปจัดเก็บไม่ได้ ทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง

- บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บขยะมีจำนวนจำกัด ในขณะที่สังคมและชุมชน มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทำให้การให้บริการขาดประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาด้านระบบขนส่งขยะมูลฝอย สภาพยานพาหนะที่บางคันอยู่ในสภาพชำรุด ไม่สามารถวิ่งทางไกลได้

๓. ปัญหาด้านการกำจัดขยะ

- ไม่มีพื้นที่ทิ้งกำจัดขยะ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการกำจัดขยะได้ถูกหลักเทศบาลและรองรับปริมาณขยะซึ่งเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันจ้างเอกชนนำไปทิ้งและกำจัดขยะ

- ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องอัดขยะเป็นก้อนก่อนนำไปทิ้ง เครื่องคัดแยกขยะก่อนกำจัด หรือเครื่องบดย่อยขยะอินทรีย์ ฯลฯ

๔. ปัญหาด้านความร่วมมือจากประชาชน

ประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ ไม่มีการคัดแยกขยะ ไม่เข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการช่วยจัดหาที่รองรับขยะ หรือติดต่อให้เทศบาลเป็นผู้เข้าไปทำการเก็บขยะให้ แต่มักจะนำขยะไปทิ้งบริเวณใกล้เคียงที่อยู่อาศัย เช่น ตามที่รกร้างว่างเปล่าลำเหมือง คูคลอง ริมถนน และการพยายามหลีกเลี่ยงการเสียค่าธรรมเนียมในการเก็บขนขยะมูลฝอย

๕. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์

- รูปแบบการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องขยะมูลฝอย ยังไม่สามารถทำให้ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจ มองเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนส่วนรวม

- ขาดการประสานงานและสนับสนุนทำให้การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องขยะมูลฝอยเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความต่อเนื่องไม่สามารถทำให้ประชาชนตื่นตัวและให้ความร่วมมือกับทางราชการได้

๖. ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑) การทิ้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและการบุกรุกที่สาธารณะ

๒) การทำลายทรัพย์สินของทางราชการ เช่น สัญญาณไฟจราจร โคมไฟฟ้าแสงสว่าง ต้นไม้กระถางดอกไม้ประดับ ฯลฯ

- ๓) การติดตั้งป้ายโฆษณาในที่ที่มีได้รับอนุญาต
- ๔) การทำเศษวัสดุ หิน ดิน ทรายเประอะเปื้อนตามถนนหนทางของรถบรรทุกดิน
- ๗. ปัญหาสวนสาธารณะมีไม่เพียงพอ
 - ไม่มีพื้นที่ว่างในการสร้างสวนสาธารณะ

๔. ปัญหาการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ยังไม่ดีพอ

๑. ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์งานประเพณี ทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารต่างๆ และทำให้งานไม่น่าสนใจ

๕. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๑. ปัญหาด้านการจัดการศึกษายังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

๑. การขยายโอกาสการศึกษา การจัดบริการการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษายังไม่ครบทุกโรงเรียน
๒. การเคลื่อนย้ายครอบครัวมาประกอบอาชีพในเขตเทศบาล เช่น ต่างตำบล กรรมการ
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจสังคม เช่น เด็กที่เคลื่อนย้ายตามผู้ปกครองไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้การศึกษาอย่างทั่วถึง เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจนทำให้ไม่สามารถเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาได้ เด็กที่มีปัญหาทางสังคมที่ไม่อยู่ในระบบการศึกษา เช่น เด็กเร่ร่อนเพิ่มมากขึ้น

๔. คุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน นักเรียนขาดความพร้อมและมีปัญหาทางด้านครอบครัว ขาดครูผู้สอนที่ชำนาญการเฉพาะด้าน ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่ด้านอื่นมาก ทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนน้อยลง บุคลากรนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาใช้น้อย ครูนำวิธีการสอนนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนน้อย วัสดุอุปกรณ์นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ การนิเทศและการติดตามประเมินผลยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง

๕.๒. ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพของชุมชน

๑. การจัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬา สำหรับเด็กนักเรียนและเยาวชน ทั้งในและนอกระบบและประชาชนทั่วไปยังไม่เป็นระบบ ขาดงบประมาณสนับสนุน

๒. ขาดงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาสุขภาพ

๕.๓. ปัญหาการจัดการคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

๑. การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่และการกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ
๒. อัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อสูง เช่น โรคอุจจาระร่วง วัณโรค และโรคที่มีสัตว์และแมลงเป็นพาหะ เช่น ยุง หนู แมลงวัน เป็นต้น

๓. ขาดความพร้อมในการให้บริการสาธารณสุข

๔. อัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะโรคที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริโภคไม่ถูกต้อง เช่น โรคเบาหวาน ฯลฯ

๕. ผู้ป่วยและครอบครัว ขาดการดูแลทั้งร่างกาย/จิตใจ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

/๖. ปัญหาการ...

๖. ปัญหาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอและรถยนต์ดับเพลิงและอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการดับเพลิงและการกู้ภัยอื่นๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและรถยนต์ดับเพลิงมีอายุการใช้เป็นเวลานาน เนื่องจากไม่มีงบประมาณที่จะจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่มและจัดซื้ออุปกรณ์ในการดับเพลิงต่างๆ

๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยและอุปกรณ์ในการกู้ภัยที่มีอยู่ ไม่เพียงพอและล้าสมัย

๓. ประชากรขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้นและการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

๔. ขาดอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมและส่งเสริมสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและประชาชนทั่วไป

๕. ปริมาณของเจ้าหน้าที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนต้องรับผิดชอบ การปฏิบัติงานสูงมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่บางคนมีปริมาณงานน้อย

ผลการวิเคราะห์จากความต้องการ แบ่งตามด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนน ผิวจราจร พุตบาททาง ให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมผิวจราจรขยายถนนทางเท้าให้กว้างขวางเหมาะสมกับพื้นที่ควบคุมการก่อสร้างปรับปรุงถนน ผิวจราจร ให้มีความเรียบร้อย มีป้ายไฟส่องสว่างเวลากลางคืน เตือนก่อนถึงบริเวณก่อสร้างเพื่อความปลอดภัย/เร่งรัดการก่อสร้างให้เสร็จโดยเร็ว ควบคุมการขุดถนน ทางเท้า เพื่อวางสายโทรศัพท์ ประปา ไฟฟ้า ฯลฯ เมื่อทำแล้วเสร็จให้กลบ/ทำให้มีสภาพเรียบร้อย ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ/ขรุขระ กำหนดให้ผู้ก่อสร้างใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเกิดผลกระทบต่อผู้ใช้ถนนน้อยที่สุด

๒. การจราจร ปรับปรุงให้มีสัญญาณไฟจราจร เครื่องหมายจราจรที่สะท้อนแสงเห็นได้ชัดเจนในเวลากลางคืน รวมถึงการทำสีตีเส้น สัญลักษณ์ เครื่องหมายจราจรให้ชัดเจนเหมาะสม มีการทำความสะอาดสัญญาณไฟจราจร มีป้ายทางเฉพาะให้รถสามล้อถีบ จักรยานล้อเข็น/หรือกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม มีมาตรการ ฎระเบียบ ควบคุมวินัยการจราจร การฝ่าฝืนกฎระเบียบการจราจร ปลุกฝังวินัยการจราจรแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ให้มีการฝึกอบรมการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐานเพื่อช่วยผู้ประสบอุบัติเหตุจากการจราจร

๓. การก่อสร้างอาคารมีการอนุรักษ์การก่อสร้างอาคารให้มีศิลปวัฒนธรรมแบบล้านนา ควบคุมการก่อสร้างอาคารที่อยู่ติดถนนที่ก่อปัญหาฝุ่นละออง/ความไม่ปลอดภัยของประชาชน มีการควบคุมบังคับใช้กฎหมายระเบียบ เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร ฯลฯ อย่างจริงจังชัดเจน เร่งรัดการก่อสร้างให้เสร็จเรียบร้อยโดยเร็ว ให้มีการร่างระเบียบข้อบังคับสำหรับอาคารต่าง ๆ ให้อำนวยความสะดวกแก่คนพิการ/คนชรา

๔. ระบบระบายน้ำ ปรับปรุง/ก่อสร้างระบบระบายน้ำในซอยให้มีความกว้างเสมอกัน ควรมีการศึกษาสำรวจ ออกแบบ ถนนทางเท้า รางระบายน้ำ ให้เป็นมาตรฐานและรูปแบบเดียวกัน

/๒.๒ ความต้องการ...

๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ฝึกอบรมอาชีพให้แม่บ้าน ชาวบ้าน และผู้สนใจ เพื่อเพิ่มรายได้
๒. สร้างระบบสาธารณูปโภคให้สมบูรณ์ เพื่อความสะดวกในการค้าขาย
๓. รมรงค์ให้ร้านค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล และลดภาษีการค้าแก่ร้านค้าที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจการของท้องถิ่น/แก่นักลงทุนที่มีกิจการสร้างงาน ช่วยเหลือสังคม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการลงทุน
๔. ส่งเสริมการลงทุน จัดให้มีสถานที่แสดงสินค้ามีมาตรฐาน จัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานและให้มีการตรวจสอบมาตรฐานสินค้า

๒.๓ ความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๑. ให้ความรู้ด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การเก็บขยะมูลฝอยติดเชื้อขยะมูลฝอยอันตราย เช่น เชื้อฉีดยา เพิ่มปริมาณถังขยะให้ระยะห่างของถังขยะน้อยลง และให้แยกถังขยะสีของถังขยะให้เห็นชัดเจน เช่น สีเหลือง
๒. เปลี่ยนท่อระบายน้ำให้มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อรองรับการระบายน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย ควบคุมมลภาวะ รมรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการรักษา/การบำบัดน้ำเสีย รมรงค์กวดขันให้มีการติดตั้งถังดักไขมันและถังบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยน้ำทิ้งลงท่อระบายน้ำสาธารณะ
๓. รมรงค์ให้ความรู้ในเรื่องการรักษา
๔. ควบคุมรถบรรทุกดิน หิน หวาย ให้มีผ้าใบคลุมให้มิดชิด
๕. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและการกวาดถนน เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน พ่อค้าแม่ค้าแยกขยะและทิ้งขยะให้ถูกที่
๖. รมรงค์ให้ประชาชน ร้านค้า ช่วยกันรักษาความสะอาดฟุตบอลหน้าบ้านของตนเอง มีมาตรการลงโทษ/ควบคุมผู้ทิ้งขยะอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน “ลดปริมาณขยะ” “ลดการใช้โฟมและพลาสติก” โดยหันมาใช้วัสดุย่อยสลายง่าย ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่จัดเก็บขยะ/กำจัดขยะมูลฝอย เพิ่มปริมาณถังขยะ และรถเก็บขยะ มีการทำความสะอาดถังขยะ จุดวางถังขยะ โดยเฉพาะตามที่แยกสำคัญมีการดูแลสภาพแวดล้อมแม่น้ำ ลำคลองให้สะอาด

๒.๔ ความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑. ให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เกิดการติดต่อสมาคมและเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้ ประสบการณ์จากผู้สูงอายุ

๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) มีการป้องกันอันตรายจากไฟไหม้หรือภัยธรรมชาติอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่, ตำรวจ, อาสาสมัครสาธารณสุขให้มากขึ้น
- ๒) พนักงานเทศบาลควรมีการศึกษาวิทยาการสมัยใหม่อยู่เสมอ
- ๓) ขยายฐานการเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมให้ทั่วถึง มีการสำรวจตรวจสอบประสิทธิภาพในการจัดเก็บ ดำเนินการภาคสนาม ดำเนินการขยายฐานภาษี พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล
- ๔) มีการสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชนอยู่เสมอ มีการออกเยี่ยมเยียนชาวบ้านทุกชุมชน
- ๕) จัดสวัสดิการแก่พนักงานเทศบาลตามสิทธิอันพึงได้ที่ขอขบวน
- ๖) ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจกิจการของเทศบาล

/๒) พนักงานเทศบาล...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหางดง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 - (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 - (๔) การสาธารณสุขการ
 - (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
 - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนกิจสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ตลอดจน สถานที่ประชุมอบรมราษฎร
 - (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - (๒) การจัดตั้งและการดูแลตลาดกลาง
 - (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
 - (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
 - (๓) การกำจัดมูลขยะและสิ่งปฏิกูลรวม
 - (๔) การจัดสิ่งการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ฯลฯ

๕.๖ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ฯลฯ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ S

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT เป็นรายด้าน แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานค่อนข้างทั่วถึง
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ส่งผลให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณด้านครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ระบบระบายน้ำและการบำรุงรักษายังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ
๓. รางและท่อระบายน้ำไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง มีสิ่งกีดขวางอุดตัน
๔. ไม่มีมาตรการรองรับการขยายตัวของเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการวางผังเมืองรวม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการคมนาคมขนส่งสะดวก เอื้อต่อการรองรับการเจริญเติบโตของเชียงใหม่ ทั้งด้านที่อยู่อาศัยและเศรษฐกิจ
๒. เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมืองเชียงใหม่ ได้รับผลต่อเนื่องของการพัฒนาและเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของเมืองเชียงใหม่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. มีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากมีสถานประกอบการและอยู่ใกล้ตัวเมือง ทำให้มีปัญหา ด้านการจราจรและสิ่งแวดล้อมตามมา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลและอำเภอใกล้เคียงนำสินค้าและผลิตภัณฑ์มาจำหน่ายและเพิ่มมูลค่าของสินค้า
๒. มีการจัดตั้งตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง ทำให้ราษฎรในท้องถิ่นมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น และมีการต่อยอดในการสร้างรายได้ และลดรายจ่ายของประชาชน
๓. อยู่ใกล้เคียงกับแหล่งการค้าในการหาสินค้าและผลิตภัณฑ์มาจำหน่ายทำให้ต้นทุนในการขนส่งไม่มากนัก
๔. เป็นเส้นทางผ่านสู่แหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ทำให้เศรษฐกิจการค้ามีความคล่องตัว
๕. มีการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมโยงการจัดทำบริการสาธารณะเชิงพาณิชย์อย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น โครงการปรับปรุงตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง โดยการปรับปรุงลานจอดรถ อเนกประสงค์ด้านหลังตลาด , การก่อสร้างอาคารจำหน่ายสินค้า ตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง และการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณด้านหน้าตลาดสดเทศบาลตำบลหางดงให้เป็นพื้นที่จอดรถสำหรับผู้มาใช้บริการ เป็นต้น

๖. มีกิจการเทศพาณิชย์ในพื้นที่ในการสร้างรายได้ที่มั่นคง เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาด้านงบประมาณ อาทิเช่น อาคารพาณิชย์ตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง, ตลาดสดเทศบาลตำบลหางดง และสถานธนาอนุบาลเทศบาลตำบลหางดง เป็นต้น
๗. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการขยายตัวของการท่องเที่ยวเชิงเศรษฐกิจในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดปัญหาการว่างงาน อำนาจการซื้อของประชาชนลดลง
๒. ขาดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ขาดการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนและพัฒนาผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ให้มีมาตรฐาน
๔. ขาดช่องทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน
๕. ขาดการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. อำเภอดงดงถูกกำหนดเป็นเมืองส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่ และมีงานประจำปี กำหนดในตารางของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
๒. มีโอกาสในการขยายธุรกิจการขนส่งและธุรกิจการบรรจุภัณฑ์ เพื่อการขนส่งทางบกและทางอากาศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากสินค้าราคาแพง และการขึ้นราคาน้ำมัน ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น
๒. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศส่งผลให้ต้นทุนการผลิตมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น น้ำมัน ไฟฟ้า และเกิดปัญหาค่าครองชีพ

๓. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการจัดวางระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในเขตเทศบาลอย่างเป็นระบบแบบแผนของเทศบาลตำบลหางดง
๒. มีการเพิ่มจำนวนยานพาหนะ จำนวนบุคลากรด้านจัดเก็บขยะมูลฝอย รวมทั้งระบบการซ่อมบำรุงยานพาหนะมีการใช้งานได้นานขึ้น
๓. มีการสนับสนุนและร่วมมือจากประชาชนในเขตเทศบาลในการจัดการสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น การจัดการคัดแยกขยะ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และขยะนอกเขตมีปริมาณสูงขึ้น
๒. ยานพาหนะในการจัดเก็บขยะมีอายุการใช้งานมานาน ซ่อมแซมบ่อยครั้ง ทำให้เกิดขยะตกค้าง ล่าช้า
๓. ไม่มีพื้นที่กำจัดขยะ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการจัดการขยะได้ถูกหลักเทศบาลและรองรับปริมาณขยะซึ่งเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันจ้างเอกชนนำไปทิ้งและกำจัดขยะ
๔. ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องอัดขยะเป็นก้อนก่อนนำไปทิ้ง เครื่องคัดแยกขยะก่อนกำจัด หรือเครื่องย่อยขยะอินทรีย์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค เป็นต้น
๒. ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ ยานพาหนะจากกรุงเทพมหานคร เพื่อมาเสริมทัพในการบริหารด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอย
๓. เป็นพื้นที่อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียรวม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภาวะโลกร้อน และภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถควบคุมได้
๒. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดมลภาวะต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและให้ความสำคัญงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น ประเพณีถวายเทียนเข้าพรรษา , ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรต่างๆ และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการรวมตัวภายในชุมชนเพื่อรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ที่ชุมชนจะต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น
๒. มีวัฒนธรรมประเพณีของชาวล้านนาที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ของงานแกะสลักไม้

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ค่านิยมต่างชาติของประชาชนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตที่ดีของท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้นทำให้ขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลทางดงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. เทศบาลตำบลทางดงสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย
๔. เทศบาลตำบลทางดงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

/๕. มีการจัดทำ....

๕. มีการจัดทำบริการสาธารณสุขเชิงสุขภาพในหลายรูปแบบ อาทิเช่น การจัดตั้งศูนย์พัฒนา คุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และกายภาพบำบัด เทศบาลตำบลหางดง, ศูนย์กู้ชีพกู้ภัย เทศบาลตำบลหางดง, ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพแบบผสมผสานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาเทศบาลตำบลหางดง ประกอบไปด้วย สระว่ายน้ำ และศูนย์ฟิตเนส เป็นต้น

๖. มีการจัดทำบริการสาธารณสุขด้านการศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้แก่ โรงเรียน เทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) อาทิเช่น การส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น ความสามารถด้านวิชาการ, ด้านการดนตรี, การแสดง และ ความสามารถด้านการกีฬา เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดเชียงใหม่ โอกาสที่จะได้รับการ สนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลหางดง

๔. นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานส่วนกลางที่ส่งเสริมให้เชียงใหม่เป็นเมืองสุขภาพและบริการ ทางการแพทย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของ ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และโรคภัยใหม่ๆ

๕. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมา

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาด้าน การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. มีการซักซ้อม และดำเนินการตามแผนงานเพื่อดำเนินการด้านชุมชน สังคม และการรักษาความ ปกติภัย

๓. มีทีมงานกู้ชีพกู้ภัย และทีมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลหางดง ที่มีความรู้ความสามารถ และอุทิศตนในการทำงานเพื่อประชาชน

๔. ผู้บริหารมีนโยบายให้มีการออกตรวจเพื่อรักษาความปลอดภัยในช่วงกลางคืน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบรรเทาสาธารณภัยมีไม่เพียงพอ

๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยและอุปกรณ์ในการกู้ภัยที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๓. ขาดอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมและส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค เป็นต้น

๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นให้มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ข้อจำกัดและกฏระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

๗. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลมีนโยบายในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

๓. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

๔. เทศบาลตำบลหางดง มีการใช้ระบบสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร และเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงานและบริการข้อมูล อีกทั้งมีการกระจายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เหมาะสม เชื่อถือได้และทันต่อเหตุการณ์

๕. มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ซึ่งตั้งตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๖. มีสื่อประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เสียงตามสายของเทศบาล วิทยุชุมชน วารสารของเทศบาล และเว็บไซต์ของเทศบาล

๗. ประชาชนมีการตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๘. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและสามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ได้ดี

๙. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑๐. เทศบาลตำบลหางดงมีความพร้อมในการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เครื่องมือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ทันเวลา
๒. ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึง
๓. การขาดบุคลากรในสายงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน
๔. ไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ ให้ทำงานได้เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารงานและการพัฒนาได้ครอบคลุม การพัฒนาท้องถิ่นได้ครบทุกด้าน
๖. ขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยพัฒนาการให้บริการและทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลของเทศบาลได้ง่ายและรวดเร็ว
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น และมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจ การปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ข้อจำกัดและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
๓. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหางดง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหางดง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหางดง คือ “สังคมน่าอยู่อาศัย ก้าวไกลทางเศรษฐกิจ” สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหางดง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน	๑. สร้างเสริมสุขภาพเพื่อสุขภาวะ	- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
	๒. ควบคุมสุขภาพอาคาร สถานที่ และสถานประกอบการ	- กองสวัสดิการสังคม
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ	๑. พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่	- กองช่าง - สำนักปลัดเทศบาล
	๒. ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของพื้นที่โดยรวมให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม	
	๓. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการจราจรและการขนส่ง	
	๔. พัฒนาและจัดระเบียบพื้นที่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	
	๕. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพน้ำและฟื้นฟูแหล่งน้ำสาธารณะ	
๓. การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน	๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง
	๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๔. การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- สำนักปลัดเทศบาล - กองช่าง - กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
	๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมมลพิษทางอากาศ ฝุ่นละออง และเสียง	
	๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และของเสียอันตราย	
	๔. ดูแลรักษาและพัฒนาพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่	

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และ ท่องเที่ยว	<u>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</u> ๑. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ	- กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม - สำนักปลัดเทศบาล
	๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์	
	<u>การพัฒนาการศึกษา</u> ๑. พัฒนาการจัดการศึกษาในสังกัดเทศบาลตำบล ทางดงให้ได้มาตรฐาน	
	๒. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
	<u>การส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว</u> ๑. พัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจชุมชนตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง	
	๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	
๖. การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมด้านการศาสนาและอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาวัฒนธรรมของชาติ	- สำนักปลัดเทศบาล - กองสวัสดิการสังคม - กองการศึกษา - กองช่าง
๗. การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น	- สำนักปลัด เทศบาล - กองการศึกษา - กองช่าง
	๒. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในกิจการของท้องถิ่น	
	๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการคลัง	
	๔. พัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการเพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับประชาชน	

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
๓. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขเคลื่อนที่ จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
๔. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน
๕. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน
๖. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
๗. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
๘. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
๑๐. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลทางดงวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้อง ดำเนินการ เช่น ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลทางดง
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ

๒. ด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีตลาด
- การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การผังเมือง
- จัดให้มีที่จอดรถ
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๗. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลทางดงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลและยุทธศาสตร์ท้องถิ่นเป็นสำคัญ

/๗. สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหางดงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด เทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๔๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๙ อัตรา จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลหางดง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่อยู่ในส่วนราชการ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นเทศบาลตำบลหางดง จึงมีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือยุบเลิก เพื่อปรับตำแหน่งในตรงตามโครงสร้างส่วนราชการ ก่อน และเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหางดง ดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัด

เนื่องจากที่ผ่านมา สำนักปลัด เทศบาลตำบลหางดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัด ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ (งานกรรมาธิการ)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ แต่เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลหางดง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่สามารถดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลังใหม่ได้ ทั้งนี้ หากในอนาคตเทศบาลตำบลหางดง มีงบประมาณเพียงพอ ก็จะดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลหางดง ต่อไป

กองช่าง

เนื่องจาก กองช่าง เทศบาลตำบลหางดง เป็นส่วนราชการระดับกลาง และมีฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ ฝ่าย ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน จึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ให้ถูกต้อง จึงกำหนดกลุ่มงานขึ้นมาอีก ๑ กลุ่มงาน เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ต้องการในส่วนราชการระดับกลาง จึงกำหนด กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา โดยใช้วิธีการปรับเปลี่ยนหรือเกลี่ยงานและอัตรากำลัง ที่มีอยู่ภายในกองช่างให้ถูกต้อง ดังโครงสร้างนี้

/แต่เนื่องจาก...

แต่เนื่องจาก กองช่าง เทศบาลตำบลหางดง เป็นส่วนราชการระดับกลาง และได้กำหนด ฝ่าย/กลุ่ม จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน แล้ว ในแต่ละฝ่ายจะต้องกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มี ตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ในประเภทวิชาการเพิ่มเติม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (งานวิศวกรรม)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ แต่เนื่องจากปัจจุบันเทศบาล ตำบลหางดง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่สามารถดำเนินการขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลังใหม่ได้ ทั้งนี้ หากในอนาคตเทศบาลตำบลหางดง มีงบประมาณเพียงพอ จึงจะดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลหางดง ต่อไป

ในการนี้ กองช่าง เทศบาลตำบลหางดง มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ ว่าง และเป็นตำแหน่งที่มีชื่อเรียกไม่ตรงกับตำแหน่งของพนักงาน จ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ใน ๑๘ ภารกิจ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องในตำแหน่งและแผนอัตรากำลังใหม่นี้ เทศบาลตำบลหางดง จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจาก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหางดง เป็นส่วนราชการระดับกลาง และมีฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ฝ่าย ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน จึงไม่เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาใน การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ให้ถูกต้อง จึงกำหนดกลุ่มงานขึ้นมาอีก ๑ กลุ่มงาน เพื่อให้เป็นไป ตามโครงสร้างส่วนราชการที่ถูกต้องในส่วนราชการระดับกลาง จึงกำหนด กลุ่มงานบริการสาธารณสุข โดยใช้วิธีการ ปรับเปลี่ยนหรือเกลี่ยงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้อง ดังโครงสร้างนี้

/โครงสร้างตาม....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)</p> <p>๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา ๒. นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา ๓. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๑ อัตรา ๔. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา ๕. ผู้ช่วยนักโภชนาการ ๑ อัตรา ๖. ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด ๑ อัตรา ๗. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา ๒ อัตรา <p>๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. คนงานประจำรถขยะ ๑๐ อัตรา ๒. คนงานทั่วไป ๓ อัตรา <p>๑.๓ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้ช่วยชีวิตคน ๔ อัตรา 	<p style="text-align: center;">กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)</p> <p>๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยนักโภชนาการ ๑ อัตรา ๔. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา ๒ อัตรา <p>๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. คนงานประจำรถขยะ ๑๐ อัตรา ๒. คนงานทั่วไป ๓ อัตรา <p>๑.๓ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้ช่วยชีวิตคน ๔ อัตรา <p>๒. กลุ่มงานบริการสาธารณสุข (กำหนดใหม่) หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข ขพ.) (กำหนดใหม่)</p> <p>๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค (กำหนดใหม่)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา <p>๒.๒ งานกายภาพและชีวบำบัด (กำหนดใหม่)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักกายภาพบำบัด (กำหนดใหม่) ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด ๑ อัตรา 	<p>ข้อกำหนด ฝ่าย/กลุ่มงานและตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกลาง</p> <p style="text-align: center;"><u>* กำหนดใหม่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค - งานกายภาพและชีวบำบัด - กลุ่มงานบริการสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข ขพ. - นักกายภาพบำบัด ปก./ชก.

แต่เนื่องจาก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหางดง เป็นส่วนราชการระดับกลาง และได้กำหนด ฝ่าย/กลุ่ม จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน แล้ว ในแต่ละฝ่ายจะต้องกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติในประเภทวิชาการเพิ่มเติม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับ เทศบาลตำบลหางดง ได้จัดตั้ง ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการและกายภาพบำบัด โดยเปิดให้บริการแก่ประชาชน ด้วยวิธีการตรวจประเมิน และบำบัดความบกพร่องของร่างกายซึ่งเกิดจากภาวะของโรค หรือการเคลื่อนไหวที่ไม่ปกติ การป้องกัน การแก้ไข และการฟื้นฟูความเสื่อมสภาพความพิการของร่างกาย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้วยวิธีการทางกายภาพบำบัด จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติในประเภทวิชาการเพิ่มเติม ดังนี้

กลุ่มงานบริการสาธารณสุข

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานบริการสาธารณสุข (งานกายภาพและชีวบำบัด)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

แต่เนื่องจาก กองการศึกษา เทศบาลตำบลหางดง เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยโครงสร้างส่วนราชการกำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการอย่างน้อย ๔ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา แต่เดิมในกองการศึกษา มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลหางดง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง และโรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) ที่สังกัดกองการศึกษา จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติเพิ่มเติม ดังนี้

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง สันทนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ แต่เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลหางดง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่สามารถดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลั้งใหม่ได้ ทั้งนี้ หากในอนาคตเทศบาลตำบลหางดง มีงบประมาณเพียงพอ ก็จะดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลั้ง ของเทศบาลตำบลหางดง ต่อไป

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง

เพิ่มเติมตำแหน่ง ผู้อำนวยการพัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหาดดงด้วงแล้ว เทศบาลตำบลหาดดงด้วงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๑.๑.๓ การเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๕ งานการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๒.๑ งานธุรการ ๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒.๓ งานนิติการ ๑.๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๕ งานเทศกิจ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๑.๑.๓ การเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๕ งานการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๒.๑ งานธุรการ ๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒.๓ งานนิติการ ๑.๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๕ งานเทศกิจ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานธุรการ ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๓.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๓.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานธุรการ ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๓.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๓.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

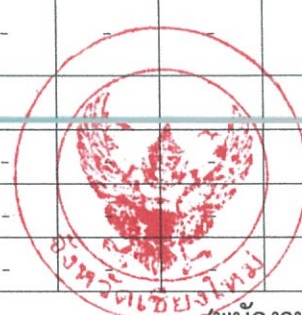
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร (กำหนดใหม่)</p> <p>๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>ข้อกำหนด</p> <p>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๑.๓ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๑.๓ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพ</p> <p>๔.๒. กลุ่มงานบริการสาธารณสุข (กำหนดใหม่)</p> <p>๔.๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค (กำหนดใหม่)</p> <p>๔.๒.๒ งานกายภาพและชีวบำบัด (กำหนดใหม่)</p>	<p>ข้อกำหนด</p> <p>ฝ่าย/กลุ่มงาน เพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- งานกายภาพและชีวบำบัด</p> <p>- กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</p>
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- โรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์)</p> <p>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- โรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์)</p> <p>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง</p>	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑. ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑. ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p>	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑. งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑. งานตรวจสอบภายใน</p>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (นายจ่ารัฐ เร่งถนนมทรัพย์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน นายกเทศมนตรีตำบลหางดง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
		ลูกจ้างประจำ								
		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	-	-		- ๑	เกษียณอายุ ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	-	-	-				
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	-	-	-				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก			
ช่างก่อสร้าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-			
พนักงานจ้างทั่วไป										
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)										
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา		
หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (นายจรรณู เร่งถนอมทรัพย์) นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ นายกเทศมนตรีตำบลหางดง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่		
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา		
นักกายภาพบำบัด ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่		
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปฏิบัติงาน/ชำนาญาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-			



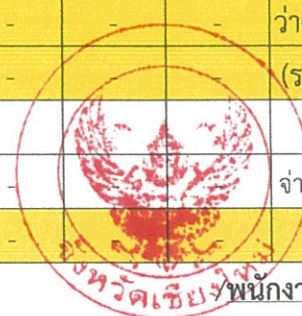
/พนักงานจ้าง....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-		-	-
คนงานประจำรถขยะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-			
ผู้ช่วยชีวิตคน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา		
พนักงานจ้างทั่วไป										
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-			
กองการศึกษา (๐๘)										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-			
ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
ตักแตงสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-			
โรงเรียนเรียนเทศบาลหางดง(ประชาคมสร้างสรรค์)										
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน		
รองผู้อำนวยการโรงเรียน (นายจำรุณ เร่งถนอมทรัพย์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเงินอุดหนุน		
รองผู้อำนวยการโรงเรียน นายกเทศมนตรีตำบลหางดง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(รอการจัดสรร)		
ครู	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา		
ครูผู้ช่วย	๗	๗	๗	๗	-	-	-	(รอการจัดสรร)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้		
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน		

“อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.”

(นายจำรุณ เร่งถนอมทรัพย์)

(นางทิพรวี รัตนรังสรรค์)



พนักงานจ้าง...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
		พนักงานจ้างทั่วไป									
		การโรง	๑	๑	๑	๑	-		-	-	เงินอุดหนุน
การโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(รอการจัดสรร)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง											
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่			
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างทั่วไป											
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้			
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-				
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-				
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา			
นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-				
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา			
รวม	๑๘๐	๑๘๓	๑๘๓	๑๘๓	+๓/-๑	๐	-๑				



/ส. ภาวะค่าใช้จ่าย...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลหางดงนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
 - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)
- (๔) ภาระค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

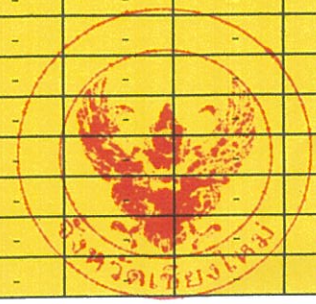
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	ว่างเต็ม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๓๒,๓๖๐	๔๔,๙๓๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๑๖๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๖๐๘,๐๘๐	๖๒๘,๔๘๐	๖๔๙,๘๘๐	๔๘,๗๔๐
๑๐	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๑๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๕๕๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๑๕,๐๕๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๘๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๑๘,๗๙๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๕๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๗๖,๒๔๐	๒๘๗,๔๐๐	๒๑,๒๗๐
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๐๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	๑๗,๔๑๐
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๔๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๖๔๐	๒๗๗,๓๒๐	๒๐,๕๓๐
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐
๑๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐
๑๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑	๑	๑๙๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๘๐
๒๐	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๒๒๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๒๔๐	๑๘,๖๖๐
๒๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๐๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๒๖,๙๒๐	๑๖,๘๐๐
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น		๑	๑	๒๑๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	๑๗,๘๙๐
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๐๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	๑๗,๔๑๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๔๑,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๑,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
๒๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๘๐	๑๑,๕๕๐
๒๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง จัดต่อไปในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๑,๕๘๐
๒๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๐,๕๔๐
๒๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๓๙,๑๙๐
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๓๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๓๗	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๓,๘๘๐
๔๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๘,๘๐๐
๔๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๔	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๓๖๐	๘,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๗๒๐
๔๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๐,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๔,๘๘๐	๒๓๓,๘๘๐	๑๗,๓๒๐
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๘๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๕,๑๖๐	๓๑๓,๕๒๐	๒๓,๗๔๐
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๕,๔๐๐	๖๔๑,๘๘๐	๓๘,๕๐๐
๕๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗,๔๙๐
๕๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๕	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๑๖,๑๙๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๒๒,๒๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๕๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล		๑	๑	๑๓๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๑,๕๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๕๙	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๖๔๐	๑๔,๖๓๐
๖๐	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	๑๔,๘๗๐
๖๑	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๓๘,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๑,๕๘๐
๖๒	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๐,๕๔๐
๖๓	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๒๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๖๔	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๒๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๖๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๗๓๗,๕๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๔,๘๘๐	๘๙๖,๑๖๐	๙๒๐,๒๘๐	๙๕๕,๑๒๐	๖๑,๔๖๐
๖๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเดิม
๖๘	นักวิชาการสาธารณสุข (กลุ่มงานบริการสาธารณสุข)	ชพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๖๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗๐	นักกายภาพบำบัด	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๗๒	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	๑	๑๑๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๗,๒๘๐	๙,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๗๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๗๔	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด		๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๑๙,๗๒๐	๒๒๘,๖๐๐	๑๖,๙๒๐
๗๕	ผู้ช่วยนักโภชนาการ		๑	๑	๒๑๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๑๗,๕๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ขุดต่อใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
๗๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๘๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	๑๕,๓๒๐
๗๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๗๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๘๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	๑๕,๒๘๐
๗๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๓,๕๖๐
๘๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๑,๖๖๐
๘๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๑,๖๖๐
๘๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๑,๖๓๐
๘๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๑,๖๖๐
๘๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๑,๖๓๐
๘๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๐,๖๔๐
๘๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๐,๖๔๐
๘๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๖๐	๑๓๒,๘๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๐,๖๑๐
๘๘	ผู้ช่วยชีวิตคน		๑	๑	๑๒๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๙,๒๐๐	๑๐,๓๐๐
๘๙	ผู้ช่วยชีวิตคน		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่าง
๙๐	ผู้ช่วยชีวิตคน		๑	๑	๑๑๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๒๐๐	๑๒๙,๒๐๐	๑๓๔,๕๒๐	๙,๙๕๐
๙๑	ผู้ช่วยชีวิตคน		๑	๑	๑๑๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๐,๖๐๐	๑๒๕,๕๒๐	๑๓๐,๕๖๐	๙,๖๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา (๐๘)																			
๙๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๗,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๙๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๒๓,๐๘๐
๙๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๓๖๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๙๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๙๙	ผู้ช่วยนักสันทนการ		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐
๑๐๐	ผู้ช่วยนักสันทนการ		๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๑๒,๘๐๐	๒๒๑,๙๒๐	๑๖,๓๕๐
๑๐๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา		๑	๑	๑๙๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๑๕,๘๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต่อไปในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
๑๐๒	ตกแต่งสวน		๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๓,๘๐๐	
๑๐๓	ตกแต่งสวน		๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๐,๕๕๐	
	โรงเรียนเรียนเทศบาลหางดง(ประชาคมสร้างสรรค์)																			
๑๐๔	ผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๕	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๖	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๘	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๙	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๐	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๑	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๒	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๔	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๕	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๗	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๘	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๙	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๐	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๑	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๒	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๓	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๔	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๕	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๗	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๘	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๙	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ จะคิดไว้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓๐	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๑	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๒	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๓	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๕	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๖	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๗	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๙	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๑	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๒	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๓	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๔	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๕	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๖	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔๗	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๓๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๓๒๐	๒๕๗,๒๘๐	๒๖๗,๖๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๕๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๕,๒๘๐	๒๘๖,๓๒๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๓๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๔๘๐	๒๕๖,๔๔๐	๒๖๖,๗๖๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๑๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๓,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๕๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๓,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๖๘๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๗,๘๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๙,๕๖๐	๒๒๖,๙๒๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๒๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๑,๗๒๐	๒๕๑,๔๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๒๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๑,๗๒๐	๒๕๑,๔๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๕,๘๘๐	๒๓๗,๘๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๙๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๒๘๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๕,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต่อใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้	
๑๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	จ่ายจากเงินรายได้	
๑๖๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๔๐	จ่ายจากเงินรายได้	
๑๖๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	จ่ายจากเงินรายได้	
๑๖๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้	
๑๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้	
๑๖๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖๖	บุคลากรสนับสนุนการสอน		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖๗	บุคลากรสนับสนุนการสอน		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖๘	ภารโรง		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖๙	ภารโรง		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗๐	ภารโรง		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง																			
๑๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๑๗๒	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
๑๗๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๗๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๑๗๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐	
๑๗๗	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐	
๑๗๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๗๙	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๗๖,๑๘๐	๓๘๙,๗๔๐	๒๙,๑๑๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๑๘๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๙๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๑๒๐	๒๐๖,๓๖๐	๒๑๓,๕๔๐	๑๕,๘๗๐	
๑๘๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐	
๑๘๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะตั้งใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๑๘๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๑๘๓	๑๕๓	๓๐,๕๘๕,๙๐๐	๑,๐๐๘,๐๐๐	๑๘๓	๑๘๓	๑๘๓	+๓	๐	๐	๑,๔๔๙,๙๖๐	๑,๑๒๙,๐๘๐	๑,๑๕๓,๕๖๐	๓๓,๐๔๓,๘๖๐	๓๔,๑๖๗,๙๔๐	๓๔,๓๒๖,๕๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๔,๙๕๖,๕๗๙	๕,๓๒๘,๖๘๕	๕,๒๙๘,๓๗๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๓๘,๐๐๐,๔๓๙	๓๙,๒๙๖,๖๒๕	๓๙,๖๒๔,๘๗๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๐๘	๓๕.๕๕	๓๕.๐๒	

หมายเหตุ

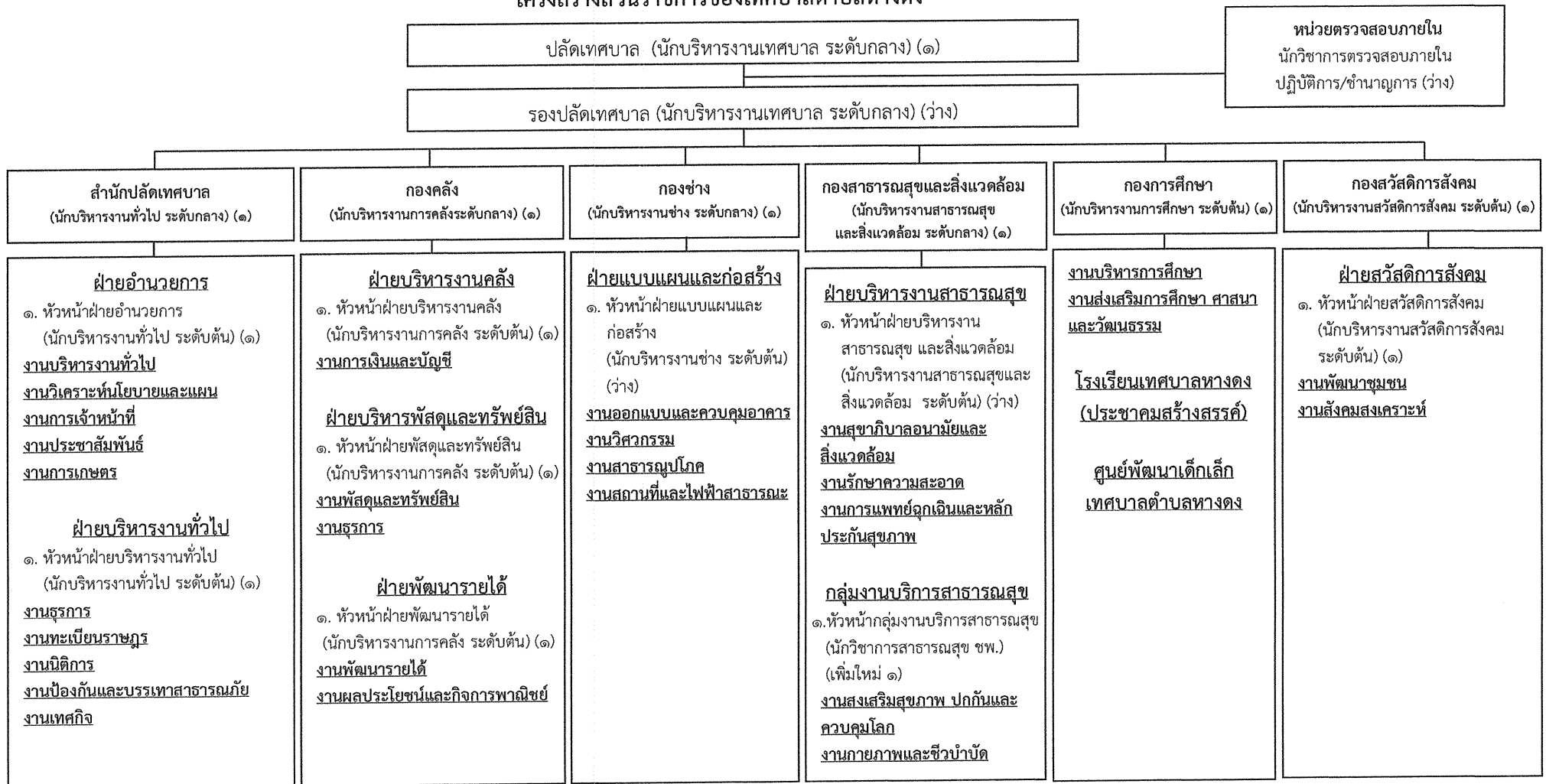
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

๑๐๘,๓๒๙,๕๐๐ บาท
 ๑๑๓,๗๔๕,๙๗๕ บาท
 ๑๑๙,๔๓๓,๒๗๔ บาท

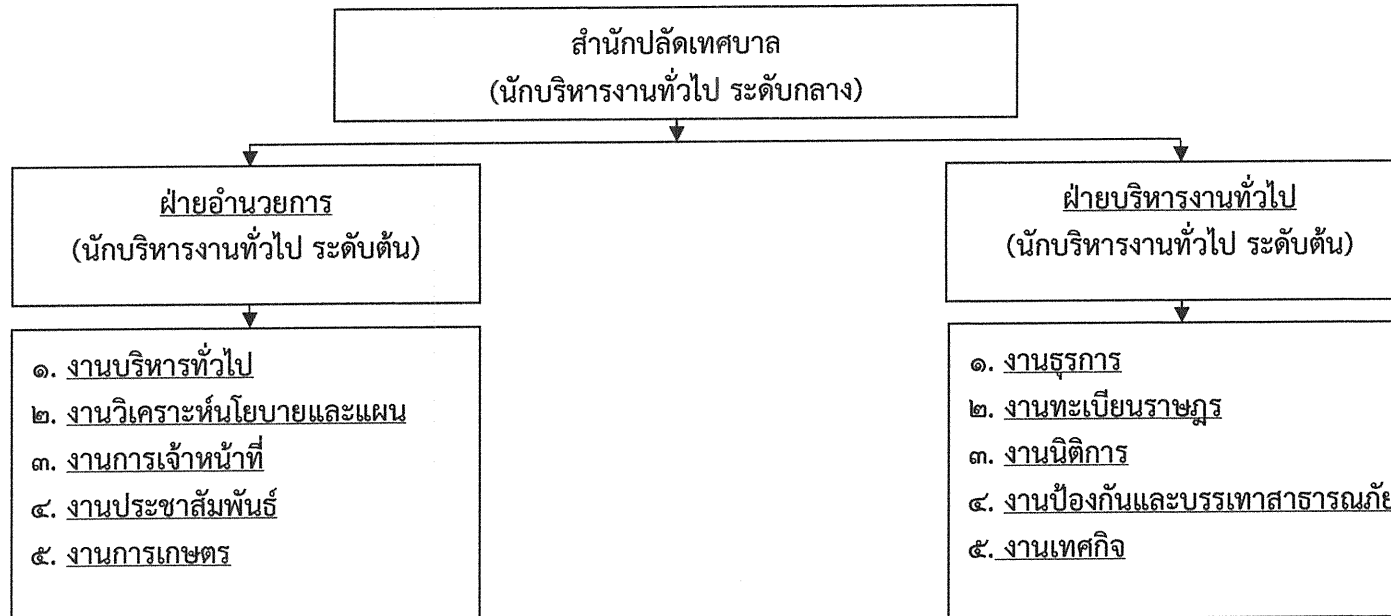
บาท
 บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)
 บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

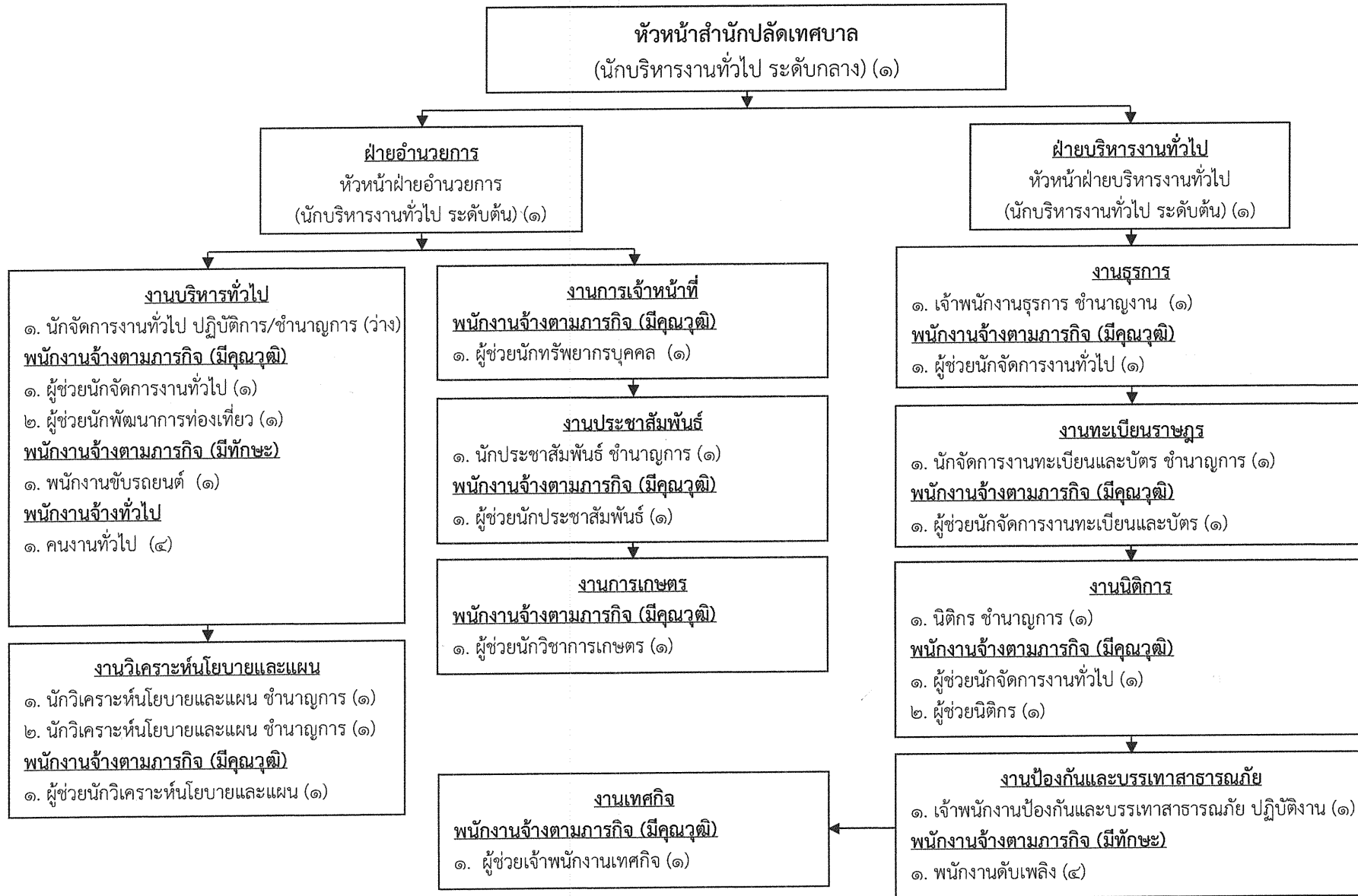
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหางดง



โครงสร้างอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล

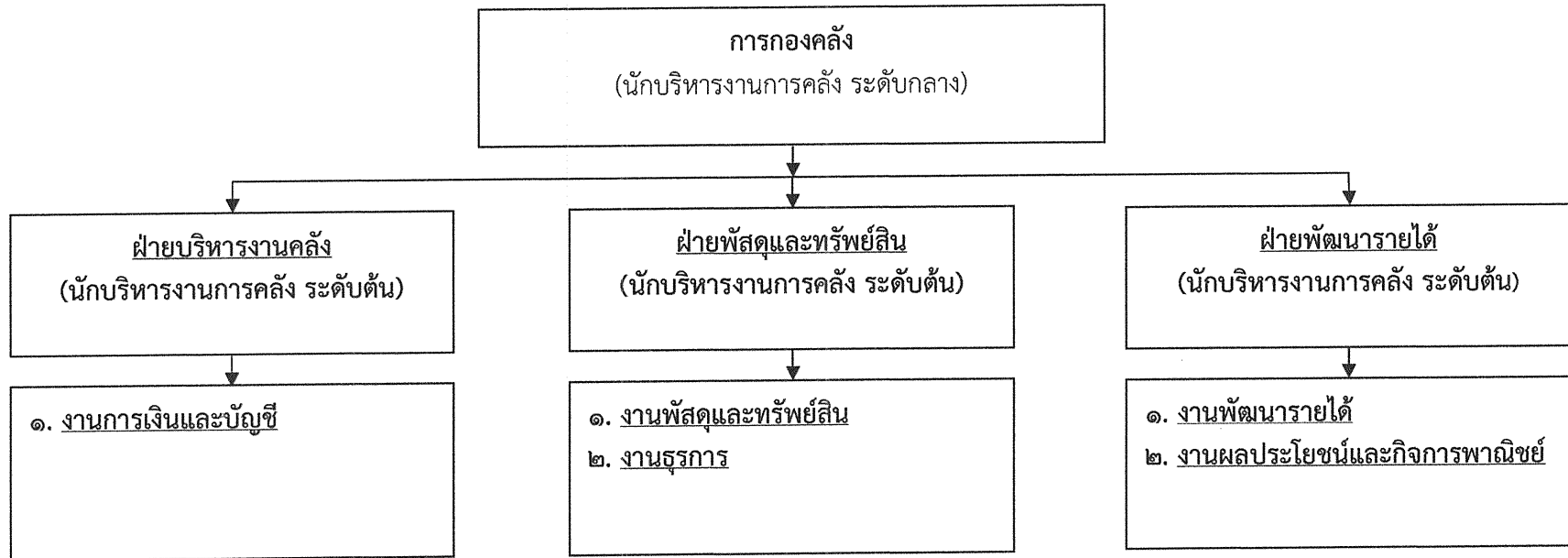


โครงสร้างอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล

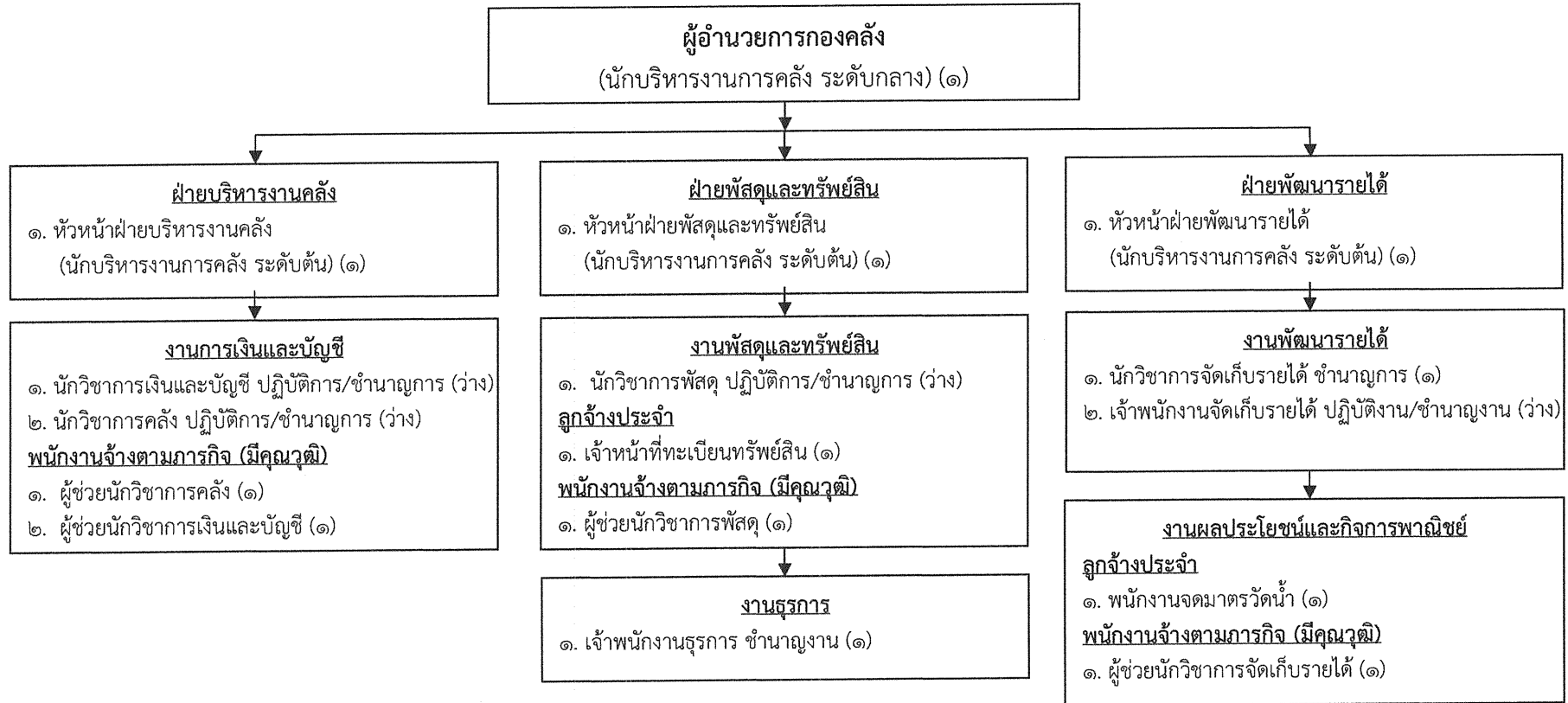


ประเภท	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	-	๕	-	-	๑	๑	-	๑๖	๔

โครงสร้างอัตรากำลังกองคลัง

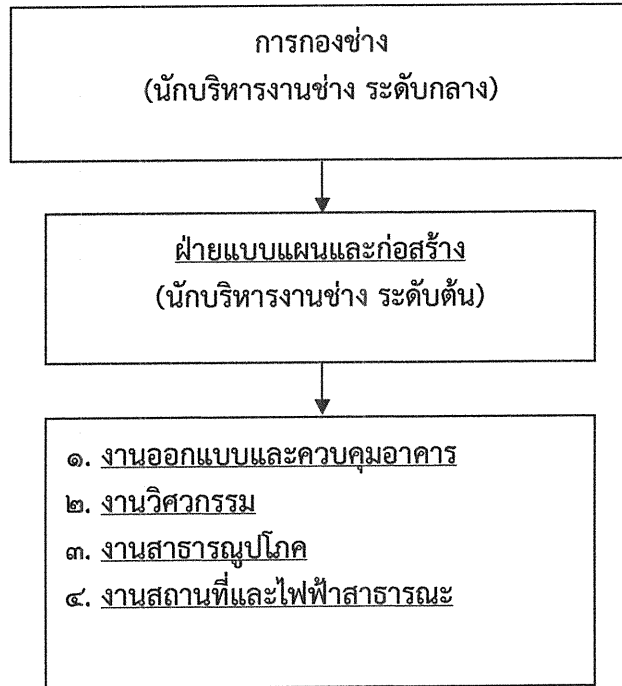


โครงสร้างอัตรากำลังกองคลัง

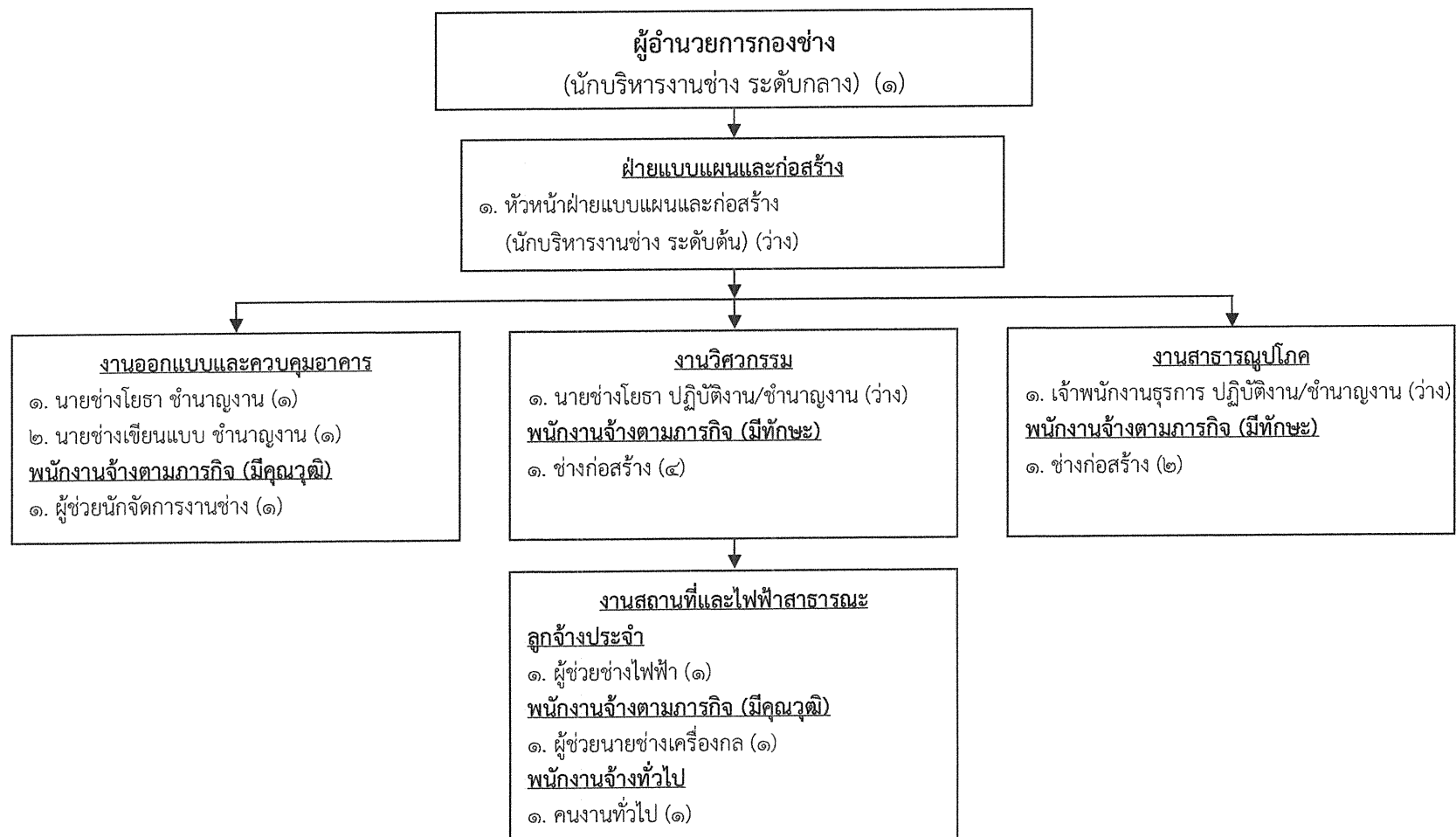


ประเภท	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๓	-	๑	-	-	๑	-	๒	๔	-

โครงสร้างอัตรากำลังกองช่าง

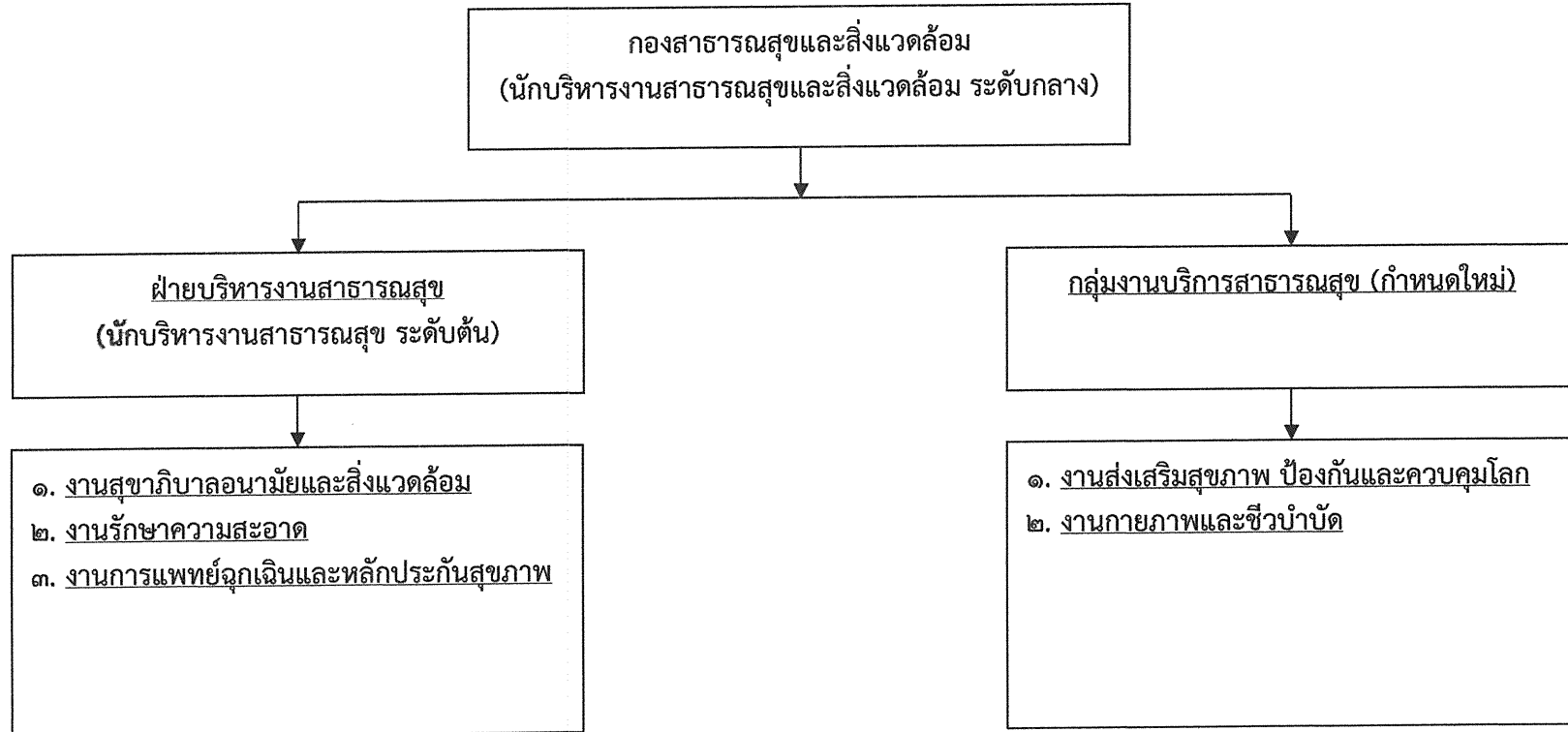


โครงสร้างอัตรากำลังกองช่าง



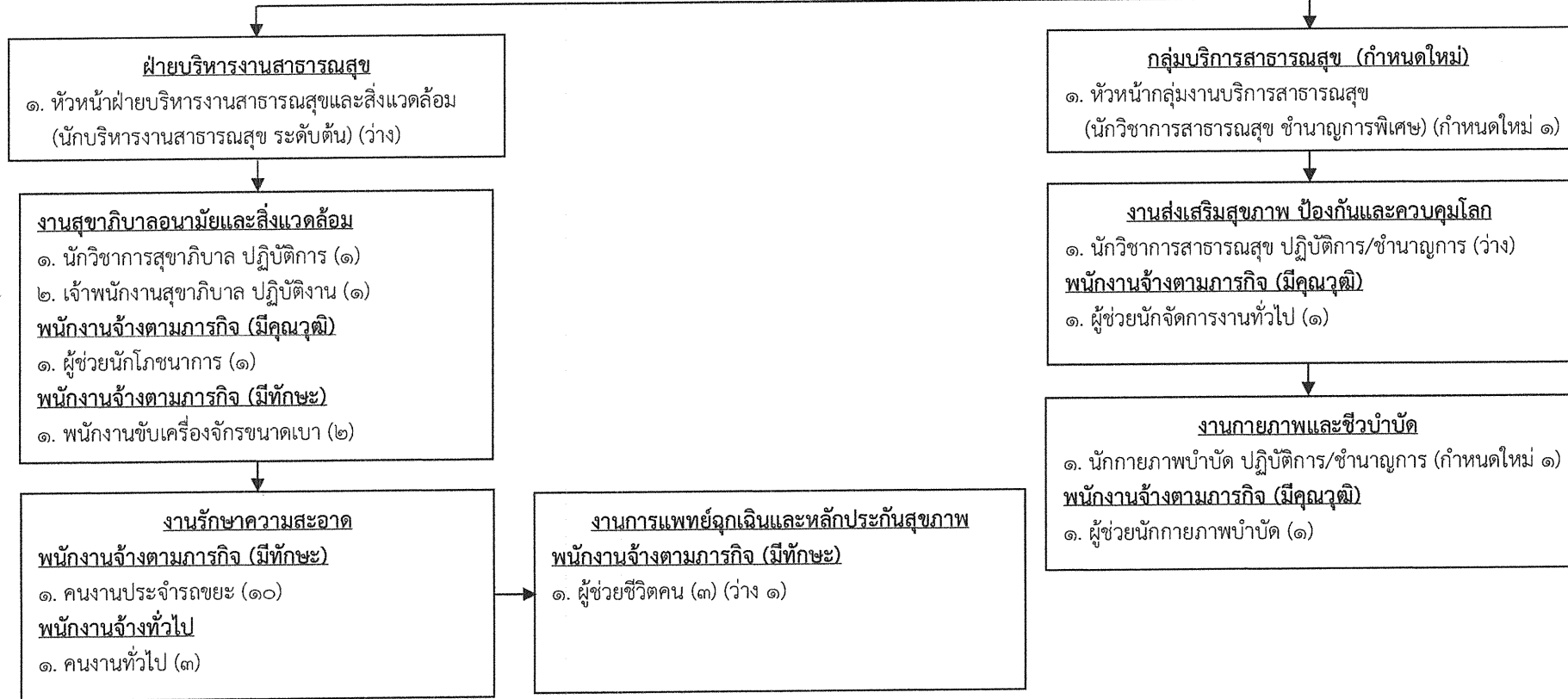
ประเภท	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๗	๑

โครงสร้างอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



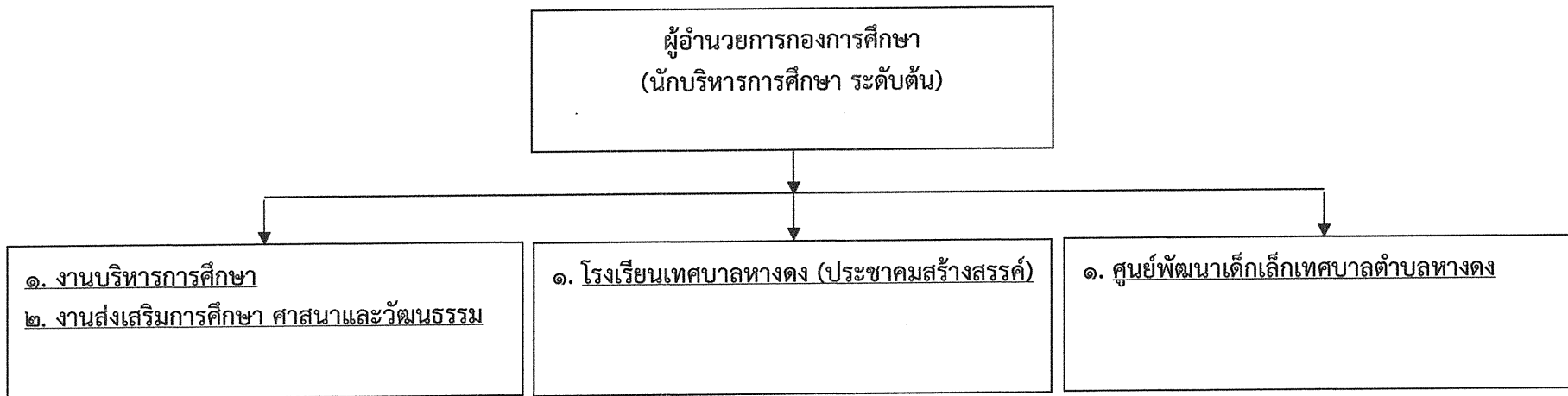
โครงสร้างอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) (๑)

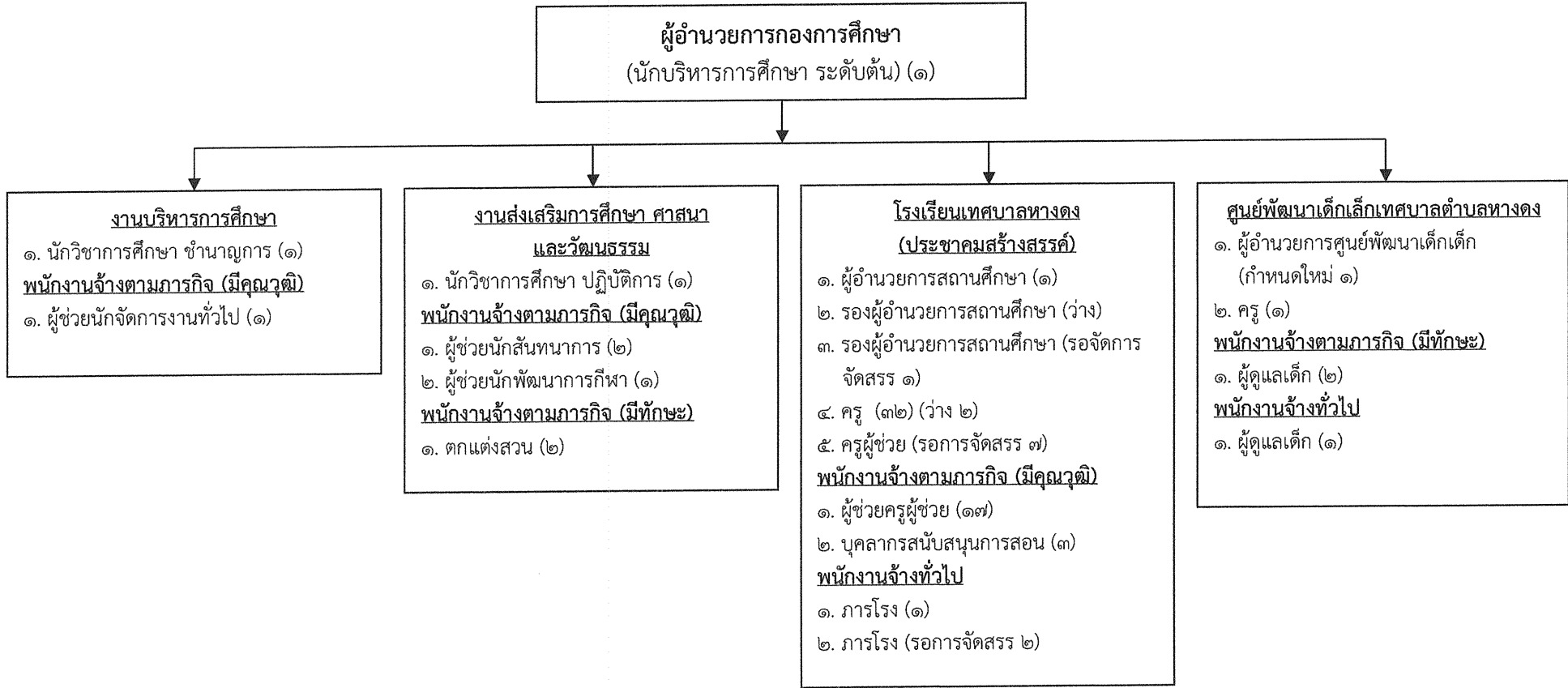


ประเภท	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑๘	๓

โครงสร้างอัตรากำลังกองการศึกษา



โครงสร้างอัตรากำลังกองการศึกษา

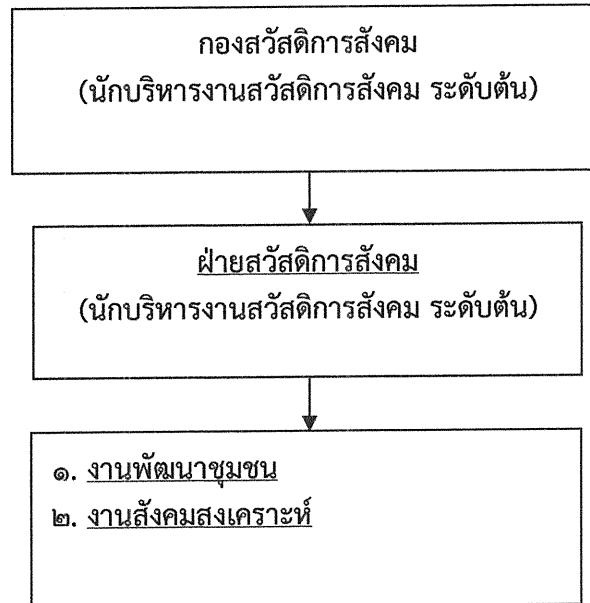


ประเภท	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู	ครูผู้ช่วย	ภารกิจการผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ทั่วไป ภารโรง
จำนวน	๑	-	๓๒	-	๒๐	๑

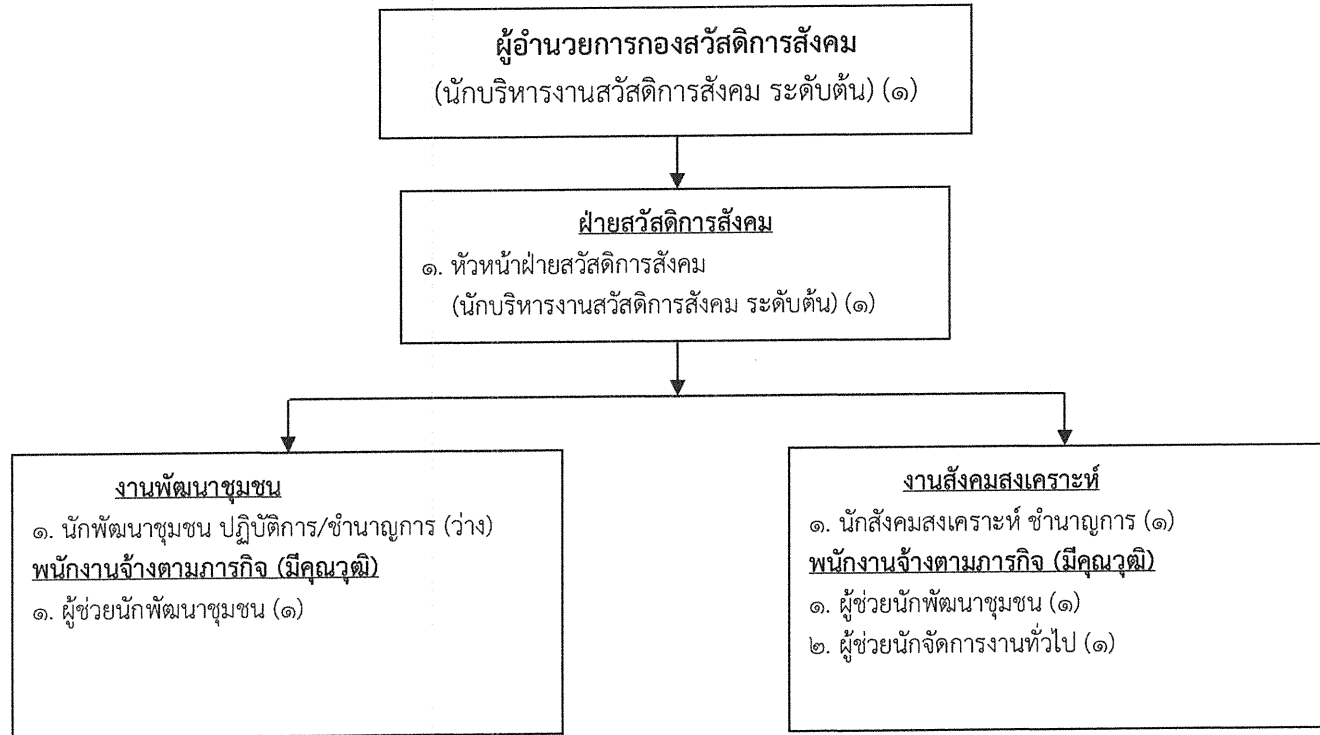
ประเภท	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	ภารกิจการผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	-	๑	-	๒	๑

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	-

โครงสร้างอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม

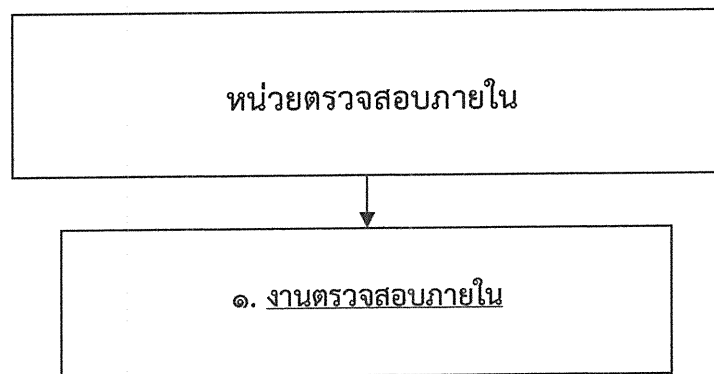


โครงสร้างอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม



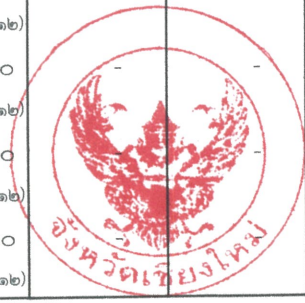
ประเภท	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างอัตราค่าจ้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

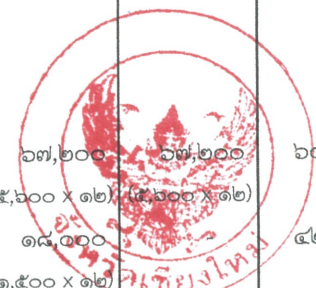
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายสมเกียรติ เวศวิทยา	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๙๖,๔๔๐
๒	ว่าง	๐	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	(ว่างเดิม)
๓	นางสิริพร สมบูรณ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗๓,๕๖๐
๔	นายพรพิทักษ์ พรมารวงค์	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๗,๒๔๐
๕	นางศุทธา วองสาริกิจ	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๖,๙๒๐
๖	-ว่าง-	๐	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางกมลวรรณ ทรงพูล	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัญชี)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	นางนงลักษณ์ ไชยวงค์	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๙	นางแว่นแก้ว ชาวเถิน	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๕๘๔,๘๘๐ (๔๘,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๕๘๔,๘๘๐
๑๐	นางสาวจิตาภา ศิริเขตต์บุญ	ป.โท (นิติศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๑๑	นางสาวจารุวรรณ ขยัน	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๒	นายภัทรพล ชัยคำว้าง	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัญชี)	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๓	สิบเอก ประวิทย์ หาญกล้า	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๑๔	นายศิริวัฒน์ ปัญญา	ป.ตรี (การพัฒนาคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๕,๒๔๐ (๒๑,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๔๐
๑๕	นางสาวดารุณี พุกubin	ป.ตรี (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๘,๙๒๐
๑๖	นางทัศนีย์ อินทจักร์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๖,๓๖๐ (๒๐,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๖,๓๖๐
๑๗	นายกฤตชัย ปัญจะเรือง	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐
๑๘	นางสาวศิริพร ไชยลังการณ	ป.ตรี (รัฐศาสตรการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐
๑๙	นายสามารถ บัวผัน	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๕๖๐
๒๐	นางสาวอิงคอริสสา แสงอรุณศิริ	ป.ตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๒๑,๕๒๐ (๑๘,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๑,๕๒๐
๒๑	นางสาวนภัทรวรรณ สีคำดี	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๑,๖๐๐
๒๒	นางสาวกฤษณา หน่อแก้ว	ป.ตรี (บริหารธุรกิจการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๖๘๐
๒๓	นางสาวอังคณา อินทขัติ	ป.ตรี (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๘,๙๒๐
๒๔	นายธนรัชต์ อางชัยชาญ	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐



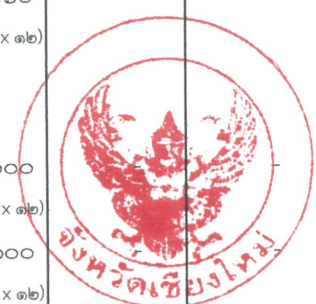
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)					
๒๕	นายนิยม ดวงแสง	ประถมศึกษา ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๖๐๐
๒๖	นายอาทิตย์ แสงมโนธรรม	ปวช. (ธุรกิจค้าปลีก)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	นายณัฐวัฒน์ ทาอ้าย	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๖๐
๒๘	นายนพดล ไชยอินคำ	ประถมศึกษา ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๒๙	นายมนัส ดวงจันทร์	ปวช. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๐	นายสำราญ วงศ์ไยมูล	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายธนาพร เกตุคำ	ป.ตรี (เทคโนโลยีไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายชัยพร ต่อใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสงกรานต์ จันทร์บุญวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)					
๓๔	นางปาริชาติ ทูพแห่ม่ง	ป.โท (บริหารธุรกิจ)	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๐๔,๖๘๐
๓๕	นางสุภารัตน์ ศรีอินทร์	ป.ตรี (การจัดการ บัญชี)	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒๐,๗๒๐



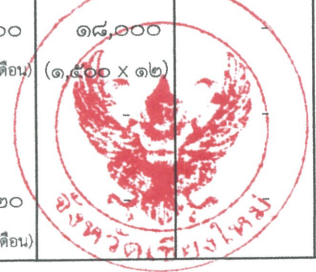
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๖	พ.อ.อ .เผ่าพันธุ์ แสงนาค	ป.โท (บริหารธุรกิจ)	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐
๓๗	นางสาวพัชรินทร์ ดวงจันทร์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๓๘	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๐	นางเปรมใจ ปราสาทหินพิมาย	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัญชี)	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๑	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	นางสาววิภาภรณ์ ทาวา	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ การจัดการ)	๑๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๔๓	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ					
๔๔	นางวารภรณ์ ชมภูปิ่น	ปวส. (การตลาด)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๔๕	นางนฤมล ถาบัน	ปวส. (การตลาด)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๖๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๔๖	นางสาวเจนจิรา ไชยอินคำ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๗	นายณัฐภัทร ศตวรานนท์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐



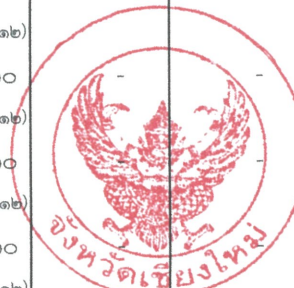
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๘	นางปวีณา ปัญญา	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๘๔,๘๘๐ (๒๓,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๔,๘๘๐
๔๙	นายอัครวุฒิ งามวัฒนากุล	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ การเงิน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๐	นายสุพร ธรรมะ	ป.ตรี (วิศวกรรมโยธา)	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๙๖,๔๐๐
๕๑	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๒	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๓	นายภานุวัฒน์ ไชยวงศ์	ปวส. (สถาปัตยกรรม)	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๕๔	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๕	นางสาวปรียาภรณ์ เพ็ญสุวรรณ	ป.ตรี (สถาปัตยกรรมภายใน)	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๕๖	นายสุรพล แสงทิศ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๕๗	นายณัฐพงษ์ เพ็ญสุวรรณ	ป.ตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๘	นายเฉลิมพล เพียงใจ	ปวช. (ช่างกลโลหะ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๖๐๐



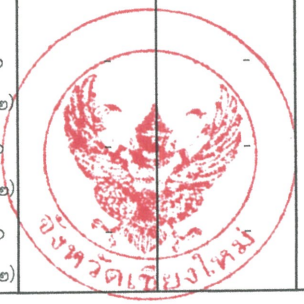
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)					
๕๙	นายจิรศักดิ์ ยาวิชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๗๕,๕๖๐ (๑๔,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๖๐
๖๐	นายประดิษฐ์ วงศ์แดง	ประถมศึกษา ป.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๗๘,๔๔๐ (๑๔,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๘,๔๔๐
๖๑	นายสมพงษ์ นวลใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๖๐
๖๒	นายประพันธ์ สายถา	ประถมศึกษา ป.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๖๓	นายสมประสงค์ อุปันท์	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๔	นายวรุฒ กัณธิมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๖๕	นายณัฐพงศ์ วงศ์แดง	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)					
๖๖	นายสาคร การะหงษ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๗๓๗,๕๒๐ (๖๑,๔๖๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๘๗๑,๙๒๐
๖๗	ว่าง	๐	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖๘	-	-	-	-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (กลุ่มงานบริการสาธารณสุข)	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๖๙	ว่าง	๐	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (กลุ่มงานบริการสาธารณสุข)	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)



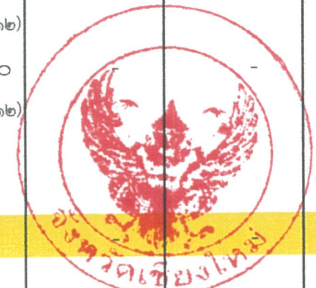
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๐	-	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักกายภาพบำบัด	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๗๑	นางสาวรมิตา กุ้แก้วเกษม	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗๒	นางนิตยา สิทธิกิจ	ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง.	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง.	๑๑๓,๒๘๐ (๙,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๓,๒๘๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๗๓	นายมานิตย์ ดวงจันทร์	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๔	นางสาวธัญญารัตน์ คำเหล็ก	ป.ตรี (กายภาพบำบัด)	-	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	-	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๗๕	นางสาวปาริฉัตร ลำเทียน	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์ การอาหาร)	-	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักโภชนาการ	-	๒๑๐,๒๔๐ (๑๗,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๒๔๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)					
๗๖	นายไพฑูรย์ มะโนวรรณ	ประถมศึกษา ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๓,๘๔๐ (๑๕,๓๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๘๔๐
๗๗	นายมังกร แซ่ตั้ง	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๘	นายบุญรัตน์ คำปวน	ประถมศึกษา ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๘๓,๓๖๐ (๑๕,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๓๖๐
๗๙	นายอาทิตย์ วงศ์ปัญญา	ประถมศึกษา ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๘๐	นายนิลร ต่อคำอ้าย	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๓๙,๕๒๐ (๑๑,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๒๐
๘๑	นายทวีศักดิ์ พันธุ์สาธ	ประถมศึกษา ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๓๙,๕๒๐ (๑๑,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๒๐



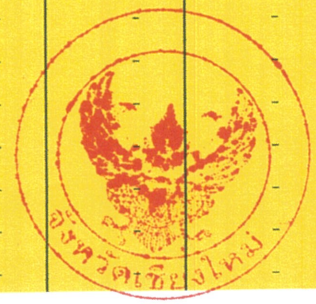
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๘๒	นายนิรันดร ต่อใจ	ประถมศึกษา ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๖๐
๘๓	นายนำชัย กองแก้ว	ประถมศึกษา ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๙,๙๒๐ (๑๑,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๙,๙๒๐
๘๔	นายพิเชษฐ์ หาญป่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๙,๕๖๐
๘๕	นายถาวร โป่งสี	ประถมศึกษา ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๗,๖๘๐ (๑๐,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๗,๖๘๐
๘๖	นายชาติรี เข็มวัง	ประถมศึกษา ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๗,๖๘๐ (๑๐,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๗,๖๘๐
๘๗	นายปริญญา กันทะวา	ประถมศึกษา ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๗,๓๒๐ (๑๐,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๗,๓๒๐
๘๘	นายดุสิต อินดิ๊ะ	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	๑๒๓,๖๐๐ (๑๐,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๓,๖๐๐
๘๙	ว่าง	๐	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙๐	นายพิษณุ ปันจันทร์	ปวส. (อุตสาหกรรม เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	๑๑๙,๕๐๐ (๙,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๙,๕๐๐
๙๑	นายประพันธ์ สิริจา	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	-	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	๑๑๕,๙๒๐ (๙,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๕,๙๒๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๙๒	นายวสันต์ สายกุณา	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	นายจตุรงค์ มงคล	ประถมศึกษา ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	นายจรัล ปัญญาผล	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



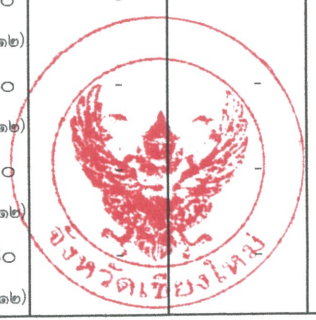
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙๕	นางสาวเพลินศิริ อนุวัฒน์วงศ์	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๙๖	นางสาวพรพรรณ ทิวสระแก้ว	ป.โท (การศึกษาศาสตร์)	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๙๗	นางพิมพ์พร ธีรวัชรังสี	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์)	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						
๙๘	นางสาวณัฐริณี อุดทาค่า	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๙๙	นายขจรเกียรติ จันทะพิงค์	ป.ตรี (ดนตรีศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐
๑๐๐	นายदनัย ผักหวาน	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ สุขศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๒๐๐
๑๐๑	นายเสกสรรค์ เป็งใจ	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๕๖๐
			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						
๑๐๒	นายมงคล ล่ามคำ	ประถมศึกษา ป.๖	-	ตกแต่งงาน	-	-	ตกแต่งงาน	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๐๐
๑๐๓	นายเฉลิมวุฒิ อินชุม	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	ตกแต่งงาน	-	-	ตกแต่งงาน	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
			โรงเรียนเรียนเทศบาลหางดง(ประชาคมสร้างสรรค์)			โรงเรียนเรียนเทศบาลหางดง(ประชาคมสร้างสรรค์)						
๑๐๔	นายศรีณัยกร พิศร	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๖๙๘	ผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๖๙๘	ผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)



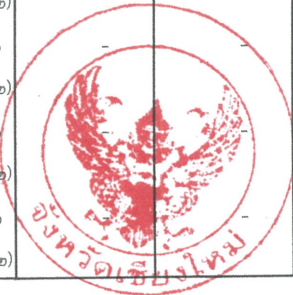
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑๐๕	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๖๙๙	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๖๙๙	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๖	(รอกการจัดสรร)	○	-	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๗	นางเงินเจียง อิวงษา	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๐	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๐	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๘	นางเจนจิรา ธนรุจิวงศ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๑	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๑	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๙	นางกมลชนก ประเสริฐ	ป.โท (สารสนเทศและการสื่อสาร)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๒	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๒	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๐	นางสาวธิดากาญจน์ หินเดช	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๓	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๓	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๑	นางสาวธัญวรัตน์ พงษ์พิชัย	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๔	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๔	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๒	นางสาวสถิตาภรณ์ วงศ์เขียว	ป.โท (ศึกษาศาสตร์และการแนะแนว)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๕	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๕	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๓	นายปิ่นฉัตร ชัยสิทธิ์	ป.โท (ศึกษาศาสตร์และการแนะแนว)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๖	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๖	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๔	นางสาวศิริณภา ก้อนธิมมา	ป.โท (ศึกษาศาสตร์ ภาษาไทย)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๗	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๗	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๕	นางเกศสุดา วรรณสูงค์	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๘	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๘	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๖	นางพนิดา พิมพ์สาร	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๙	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๙	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๗	นางพิมพ์รัตน์ ทิพย์ดวงตา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๐	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๐	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๘	นางสาวสิริพร ศรีวิชัย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๑	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๑	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๙	นางณิรัชญา ทิพย์มาน	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๒	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๒	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๐	นางสิริวิญญณ์ มะโนธรรม	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๓	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๓	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๑	นายวรวิทย์ แสนคำ	ค.บ. (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๔	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๔	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๒	นางสายขวัญ ปิมปา	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๕	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๕	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๓	นายอลงกรณ์ มะโนธรรม	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ พลศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๖	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๖	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๔	นางคณิกัสส์ พรหมศิริ	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๗	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๗	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๕	นางชนันต์ญา กองใจ	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๘	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๘	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๖	นางสาวมาลินี อดทน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๙	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๙	ครู	ชก.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๗	นายธนัชพงศ์ แสงพลสิทธิ์	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ อุตสาหกรรม)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๐	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๐	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๘	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๑	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๑	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒๙	นายเกียรติวัฒน์ เชื้อนแก้ว	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๒	ครู	ชพ.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๒	ครู	ชพ.	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๓๐	ว่าง	○	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๓	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๓	ครู	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑๓๑	นางศิริลักษณ์ พรหมมาเย็น	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๔	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๔	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๒	นายภุชงค์ วันทมาตย์	คบ. (ศึกษาศาสตร์และภาวะแนะแนว)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๑	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๑	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๓	นางปานิสรา วิสุทธิใจ	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๒	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๒	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๔	นายวิทยา วงศ์ชมภู	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๓	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๓	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๕	นางสาวนารีรัตน์ เจริญเดช	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๔	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๔	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๖	นางเสาวณีย์ สุบิน	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ ประถมศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๕	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๕	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๗	นางธนัชพร จินาจันทร์	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๖	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๖	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๘	นางบุณณาธิณี ธิบุญเรือง	คบ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๗	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๗	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๓๙	นางสาวนริศรา ไบจิว	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๘	ครู	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๘	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๐	นางสุภาวดี แก้วกวางพาน	คบ. (ชีววิทยา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๙	ครู	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๒๙	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๑	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๒	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๓	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๔	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๕	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๖	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๑๔๗	(รอกการจัดสรร)	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						
๑๔๘	นางสาวกัลยา แสงน้อย	คบ. (การศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๓๗,๗๒๐ (๑๙,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)	
๑๔๙	นางฤทัยกาญจน์ ไกรโต	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๕๔,๔๐๐ (๒๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)	
๑๕๐	นายภาณุวัฒน์ ธนะสาร	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๓๗,๐๐๐ (๑๙,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)	
๑๕๑	นายสมพงศ์ ปลุกงา	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)	



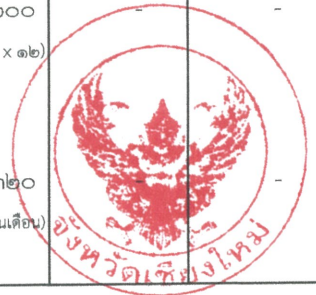
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕๒	นางสาวเจริญขวัญ ใบจิว	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๕๑,๖๔๐ (๒๐,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๓	ว่าที่ ร.ต.หญิง จุรีรัตน์ จันทร์	คบ. (ศิลปศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๔	นางสาวธาดากรณ์ ผ่องแผ้ว	คบ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๑,๖๐๐ (๑๖,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๕	นางสาวดวงทิพย์ ไชยวันดี	ป.ตรี (การพัฒนาศึกษาและครอบครัว)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๒๒,๓๖๐ (๑๘,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๖	นางสาวนภัสสร ทองเจิม	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๒๒,๓๖๐ (๑๘,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๗	นางสาวกัญญาพัชญ์ สัญญาลักษณ์	คบ. (ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๘	นางสาวอรปริยา ฐานันดรกุล	คบ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๕๙	นางสาวศิรินทรา ลีธิดง	คบ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๖๐	นางสาวพรสวรรค์ โพธิสวัสดิ์	คบ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๖๑	นางสาวสุภัทรรส สืบแสน	คบ. (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๖๒	นายสุรชัย ใจเรื่อน	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์ พหุศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๖๓	นางวิริยา เทพสิงห์	คบ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๑๖๔	นางสาวณัฐมน ชัยพิชิต	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๖๕	นางสาวอิงอร ถาปิ่น	ปวส. (การบัญชี)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๖๖	นางสาวชนนีย์ ดีบะละ	ปวส. (บริการธุรกิจ)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๖๗	นางสาวพรไหม จิตวงษ์	ป.ตรี (บัญชี)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๖๘	นายชาญเดช พฤตยาไพโร	มัธยมศึกษาตอนต้น ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๖๙	(รอกการจัดสรร)	๐	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๗๐	(รอกการจัดสรร)	๐	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง					
๑๗๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๑๗๒	นางสาวบุญทริกา ชัญญาสกุล	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑๓๒๐๘๖๖๐๐๖๕๙	ครู	ชก.	๑๓๒๐๘๖๖๐๐๖๕๙	ครู	ชก.	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)					
๑๗๓	นางสาวประกายดาว เตชะนัง	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์ ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๗๔	นางอำไพ ปัญญาวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๗๕	นางสาวกานต์รวี จิตดาตุ	ป.ตรี (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑๗๖	นางสุนทรี สุรินทร์	○	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐	
๑๗๗	นายฐิติรัช ชัยวงษ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐	
๑๗๘	ว่าง	○	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๗๙	นางสาวณปภา ชญาเที่ยงอน	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				
๑๘๐	นางสาววิรินกาญจน์ ศตวรานนท์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๙๐,๔๔๐ (๑๕,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๔๔๐	
๑๘๑	นางสาวปณชล ชัยวงศ์	ป.ตรี (วิศวกรรมเครื่องกล)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐	
๑๘๒	นางอังศุมาภรณ์ คุณโย	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐	
				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)				
๑๘๓	ว่าง	○	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหาดง กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหาดงยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหาดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาวเอกชน ภาวประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ชะตืดเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ข้างหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าความมียืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลหาดขาม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้ความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาความ สมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดขามไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหาดขามเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหางดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. จะต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลหางดง เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลหางดงคือ “สังคมน่าอยู่อาศัย ก้าวไกลทางเศรษฐกิจ” และมีพันธกิจในการปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๓(๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕ มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลหางดงจึงได้กำหนดข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหางดง ไว้เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติและประพฤติตนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหางดง ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ทรงไว้ซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการที่ดี ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการ ปกครอง
ระบบระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหางดง พึงปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองของประเทศ เคารพกฎ กติกา และกฎหมาย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และคุณค่าของมนุษย์กระทำเพื่อ ส่วนรวมและประเทศชาติ ดังนี้

/(๑) จงรักภักดี.....

(๑) จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักษาอธิปไตยของประเทศ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งหลักจรรยาข้าราชการ

(๒) เคารพสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนและบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียม

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอื้ออาทร เมตตา และยุติธรรม

ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทางดง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ตระหนักและสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง หน่วยงาน และสังคม ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงตรง และเที่ยงธรรม ไม่มุงหวังหรือแสวงหาประโยชน์อัน มิควรได้โดยชอบจากการปฏิบัติงานสมบูรณ์ครบถ้วน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความสุจริตใน ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ ครบถ้วน

(๓) พร้อมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตน

(๔) เป็นผู้มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม

(๕) เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่ดีภายใต้กรอบของสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิ และการให้ความเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทางดง จึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่ ตามกรอบนโยบาย ด้วยความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของเทศบาลตำบลทางดง ด้วยความภาคภูมิใจ ดังนี้

(๑) เป็นต้นแบบของการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย กรอบนโยบาย ศีลธรรมจรรยาที่ดีงาม คัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และกล้าที่จะเปิดเผยรายงานการทุจริตต่อผู้ที่มี หน้าที่รับผิดชอบ

(๒) ตัดสินใจและกระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย กฎเกณฑ์ เหตุผลอันชอบธรรม อย่าง เกร่งกรัดและถูกต้อง

(๔) แก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง โดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

(๕) กล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม

(๖) ยกย่องส่งเสริมสนับสนุนคนทำความดี

(๗) ส่งเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทางดง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

/(๑) ปฏิบัติหน้าที่.....

(๑) ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จากตำแหน่งหน้าที่

(๒) มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน

(๓) หลีกเลี่ยงในการประกอบกิจการหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

พนักงานเทศบาลตำบลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทางดง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทใช้สติปัญญา และความรู้ที่มีอยู่ให้กับงานอย่างเต็มที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง รวดเร็ว ทันทต่อสถานการณ์อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานการทำงานที่ดี

(๓) พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานมี ความคิดที่ทันสมัย ทันทต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างเหมาะสม

(๔) มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยวิธีการ กระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมด้วยความ เป็นมืออาชีพ

(๕) ประสานงาน รวมพลังสามัคคีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม

(๖) บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทางดง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ปราศจากอคติ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อผู้มาติดต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

(๒) มีมาตรฐานในการใช้หลักการและเหตุผลอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

(๓) ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรม

(๔) การปฏิบัติหน้าที่ต้องกระทำอย่างถูกต้อง บนพื้นฐานของความเสมอภาค และความเท่าเทียม

(๕) ยึดมั่นในหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานต่อบุคคลอื่นด้วยความยุติธรรม

(๖) รักษาความเป็นกลางทางการเมือง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ทุกฝ่าย

ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบล แพร่ รั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย

(๒) ไม่กระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและ

ทางราชการ

(๓) ปฏิบัติงานอย่างเรียบง่ายภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความอดสาหัสขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน

(๔) ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่งดงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรม ความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

(๕) ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย

(๖) สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๘ ไม่เกี่ยวข้องกับ การรับหรือให้สินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดทุกชนิด และไม่ทำการอันใดอันขัดต่อผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมในทุกกรณี

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหาดขาม จึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ ดังนี้

(๑) ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การมผลประโยชน์ทับซ้อน การรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดในทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

(๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยคำนึงถึง การก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนราชการ มีความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและตรวจสอบได้

(๓) ไม่เรียกร้อง จัดหา รับสินบน หรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหาดขาม หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใด

(๔) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหาดขาม จะต้องไม่เสนอว่าจะให้สัญญาว่าทำให้ หรือรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใด จากเจ้าหน้าที่ภาคเอกชนหรือบุคคลอื่นใด โดยมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่และกฎหมาย จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวมและทำให้ผลประโยชน์หลักของส่วนราชการต้องสูญเสียไป

(๕) ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยต่อการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใด หรือมี ผลประโยชน์ทับซ้อนในทุกรูปแบบ เมื่อผู้ใดพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายเป็นความผิดดังกล่าวจะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาหรือตามช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ

(๖) คำนึงถึงความเป็นธรรมและปกป้องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิเสธการรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใด โดยจะไม่ดำเนินการด่าทอต่อเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

(๗) กรณีการจัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทห้างร้านหรือเอกชน รวมถึงการติดต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบริษัทเอกชน ตลอดจนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ห้ามรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างทุกชนิด การดำเนินการต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ตรวจสอบได้ โดยอยู่ภายใต้ กฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๙ ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต
พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหางดง จึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา
ภาพลักษณ์ ดังนี้

- (๑) พัฒนาตนเอง ให้มีการเรียนรู้ต่อเนื่อง (ใฝ่เรียนรู้) สร้างวินัยกับตนเอง
- (๒) เป็นต้นแบบในการดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตนและสังคม
โดยยึดมั่นความถูกต้องดีงาม
- (๓) ยึดถือปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคม
- (๔) ตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นระบบโดยใช้ความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) มีความรับผิดชอบ
ต่อตนเอง และส่วนรวม

ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหางดง ปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณดังกล่าว
ข้างต้นโดยครบถ้วน การปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหางดง
อันมิใช่ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนและนำไปประกอบการ พิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน
ค่าตอบแทน หรือสั่งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพัฒนา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

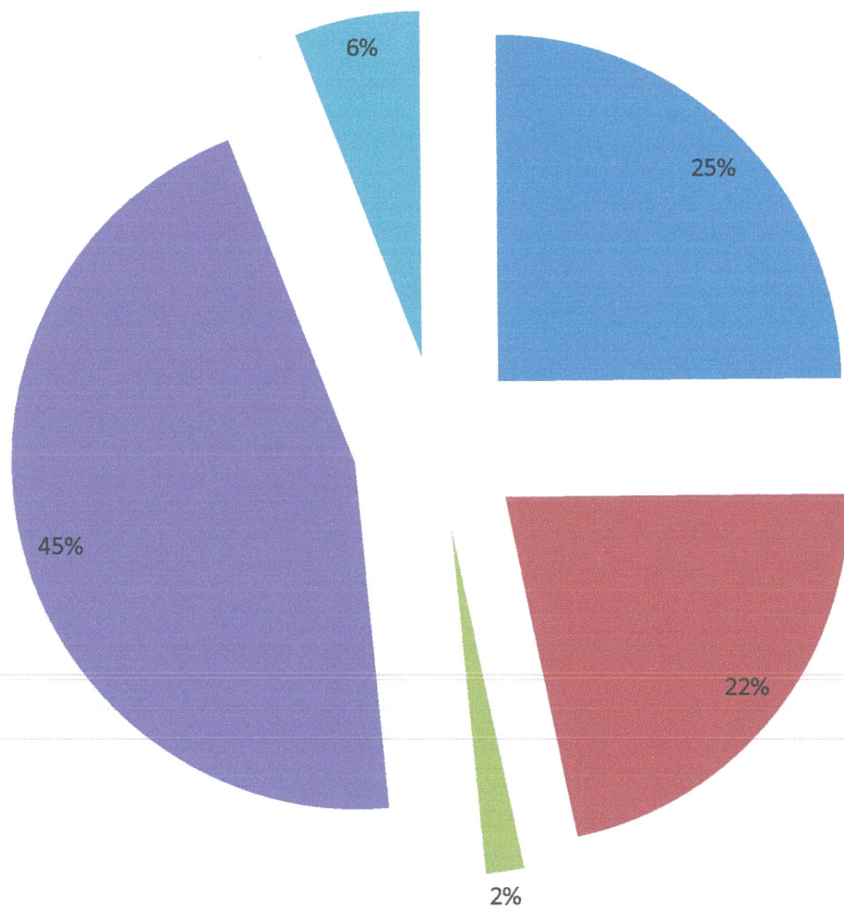
เทศบาลตำบลหางดงนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
 - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)
- (๔) ภาระค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครู การศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาคผนวก

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหางดง

■ พนักงานเทศบาล ■ พนักงานครูเทศบาล ■ ลูกจ้างประจำ ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ ■ พนักงานจ้างทั่วไป





ประกาศเทศบาลตำบลหางดง

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

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลหางดง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจำรูญ เร่งถนอมทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลหางดง



คำสั่งเทศบาลตำบลหางดง

ที่ ๖๙๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลหางดง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหางดง จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหางดงดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเทศบาลตำบลหางดง มีแผนการบริหารจัดการบุคคล อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการให้บริการประชาชน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๙๒๘๕ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหางดง ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหางดง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหางดง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหางดง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่.....

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหางดง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด

๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายการจัดตั้งเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี (๒๕๖๑- ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหางดง

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ว่าต้องการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อวางแผนพัฒนาบุคคลหรือฝึกกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยนำผลจากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายจำรูญ เร่งถนอมทรัพย์)


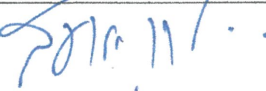
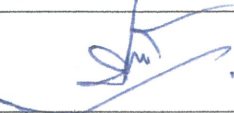
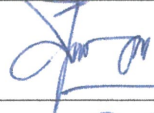

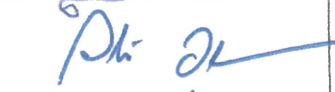
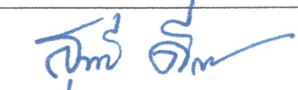
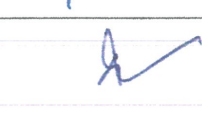


นายกเทศมนตรีตำบลหางดง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคชรัตน์ (ชั้น ๑)

เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกเทศมนตรีตำบลหางดง	ประธานกรรมการ	
๒	ปลัดเทศบาลตำบลหางดง	กรรมการ	
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๙	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ห้องประชุมคชรัตน์ ชั้น ๑ สำนักงานเทศบาลตำบลหางดง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกเทศมนตรีตำบลหางดง	ประธานกรรมการ	จำรูญ เร่งถนอมทรัพย์
๒	ปลัดเทศบาลตำบลหางดง	กรรมการ	สมเกียรติ เวศวิทยา
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	ปาริชาติ ทุบเหม่ง
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	สุพร ธรรมะ
๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	สาคร การะหงส์
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	เพลินศิริ อนุวัฒน์วงศ์
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	สุนทรี สุรินทร์
๘	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	สิริพร สมบูรณ์
๙	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	พรพิทักษ์ พรหมกาวค์
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	กฤตนิย ปัญจะเรือง

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑. คำสั่งเทศบาลตำบลหางดง ที่ ๖๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกเทศมนตรีตำบลหางดง	ประธานกรรมการ	จำรูญ เร่งถนอมทรัพย์
๒	ปลัดเทศบาลตำบลหางดง	กรรมการ	สมเกียรติ เวศวิทยา
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	ปาริชาติ ทุบเหม่ง
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	สุพร ธรรมะ
๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	สาคร การะหงส์
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	เพลินศิริ อนุวัฒน์วงศ์
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	สุนทรี สุรินทร์
๘	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	สิริพร สมบูรณ์
๙	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	พรพิทักษ์ พรหมกาวค์
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	กฤตนิย ปัญจะเรือง

/๑.๒ คณะกรรมการ...

๑.๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหางดง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย

๑.๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ได้กำหนดไว้ว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินหรือเงินอื่นใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณา

ประธานฯ

การพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) นั้น กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง วิธีและการดำเนินการ ให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

ฝ่ายเลขานุการ

เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหางดง ไม่ถูกต้องในส่วนราชการในระดับต้น และกลาง ในการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนให้ถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ประกอบกับการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรคงอยู่ ตำแหน่งใดควรเพิ่มหรือควรยุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ

จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปี ที่ผ่านมา (รายละเอียดตามบัญชีแสดงของแต่ละส่วนราชการ) เพื่อเสนอความคิดเห็น โดยเรียงลำดับของส่วนราชการต่างๆ และให้คณะกรรมการพิจารณาร่วมกัน บัญชีแสดง การคำนวณจำนวนอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการที่ได้ส่งมาให้ ฝ่ายเลขานุการนั้น ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมสรุปเรียบร้อย รายละเอียด ดังนี้

ตารางสรุปอัตรากำลังตามบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม/ยุบเลิก ของส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		จะ ต้อง ใช้ ใน ช่วง						
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรากำลัง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรากำลัง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วง						
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วง			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมโยธา ชำนาญการพิเศษ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่มใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วง						
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
ช่างก่อสร้าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่มใหม่
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักกายภาพบำบัด ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ขึ้นใหม่
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วง			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
ผู้ช่วยชีวิตคน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันนทาการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ตักแตงสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนเรียนเทศบาลหางดง(ประชาคมสร้างสรรค์)								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
รองผู้อำนวยการโรงเรียน (รอกการจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
ครูผู้ช่วย (รอกการจัดสรร)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ภารโรง (รอการจัดสรร)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลหางดง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ขึ้นใหม่
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๑๘๑	๑๘๔	๑๘๔	๑๘๔	+๔/-๑	๐	-๑	

ประธานกรรมการ

ให้แต่ละส่วนราชการนำเสนอความคิดเห็นและให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยให้พิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายบุคลากรเป็นหลัก

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งการกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โครงสร้างภายในสำนักปลัด เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ดังนี้

หัวหน้า สำนักปลัดเทศบาล

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานการเกษตร

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ๒.๑ งานธุรการ
- ๒.๒ งานทะเบียนราษฎร
- ๒.๓ งานประชาสัมพันธ์
- ๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๕ งานเทศกิจ

สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑๑ อัตรา พนักงานภารกิจการ ๑๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา มีพนักงานเทศบาล ว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับใหม่ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่ ประกอบที่ผ่านมาสักปลัด เทศบาลตำบลหางดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล การจัดระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ การสอบแข่งขัน การโอน การเลื่อนระดับ ฯลฯ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัด ดังนี้

ฝ่ายอำนวยการ (งานกรเจ้าหน้าที่)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ต่อไป

ผู้อำนวยการกองคลัง

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ฎีกาต่างๆ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินอื่นๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท งานพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างภายในกองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง

๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ งานธุรการ

๓ ฝ่ายพัฒนารายได้

๓.๑ งานพัฒนารายได้

๓.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานภารกิจ ๔ อัตรา กองคลัง มีพนักงานเทศบาล ว่าง จำนวน ๔ อัตรา คือตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่ ในการนี้กองคลัง จึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ณ ปัจจุบันยังมีคนครอง หากตำแหน่งลูกจ้างประจำว่าง ให้ยุบเลิก ทั้งนี้ เพื่อให้คำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕

ผู้อำนวยการกองช่าง

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ งานตรวจสอบ งานก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานซ่อมบำรุง งานวิศวกรรมโยธา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างภายในกองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

/ผู้อำนวยการ...

ผู้อำนวยการกองช่าง

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- ๑.๑ งานวิศวกรรม
- ๑.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานภารกิจ ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา กองช่าง มีพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๓ อัตรา คือตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่นี้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่ สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ณ ปัจจุบันยังมีคนครอง หากตำแหน่งลูกจ้างประจำว่าง ให้ยุบเลิก

เนื่องจาก กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง และมีฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ ฝ่าย ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน จึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ให้ถูกต้อง จึงกำหนดกลุ่มงานขึ้นมาอีก ๑ กลุ่มงาน เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ถูกต้องในส่วนราชการระดับกลาง จึงกำหนด กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา และตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา ชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีการปรับเปลี่ยนหรือเกลี่ยงานและอัตรากำลัง ที่มีอยู่ภายในกองช่างให้ถูกต้อง ดังโครงสร้างนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- ๑.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร (เพิ่มใหม่)
- ๑.๒ งานสาธารณูปโภค
๒. กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (เพิ่มใหม่)
 - ๒.๑ งานวิศวกรรม
 - ๒.๒ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

แต่เนื่องจาก กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับกลาง และได้กำหนด ฝ่าย/กลุ่ม จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน แล้ว ในแต่ละฝ่ายจะต้องกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ในประเภทวิชาการเพิ่มเติม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (งานวิศวกรรม)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕

ในการนี้ กองช่าง มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ ว่าง และเป็นตำแหน่งที่มีชื่อเรียกไม่ ตรงกับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่งพนักงานจ้าง ๑๘ ภารกิจ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องในตำแหน่งและแผนอัตรากำลังใหม่นี้ เทศบาลตำบลหาดขาม จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม การจัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค จัดบริการศูนย์บริการสาธารณสุขและกายภาพบำบัด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๓ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานภารกิจ ๑๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานเทศบาล ว่าง จำนวน ๓ อัตรา คือตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ฉบับใหม่นี้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่

เนื่องจาก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับกลาง และมีฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ฝ่าย ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน จึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว ให้ถูกต้อง จึงกำหนดกลุ่มงานขึ้นมาอีก ๑ กลุ่มงาน เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ถูกต้องในส่วนราชการระดับกลาง จึงกำหนด กลุ่มงานบริการสาธารณสุข และตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีการปรับเปลี่ยนหรือเกลี้ยกล่อมและอัตรากำลึง ที่มีอยู่ภายในกองช่างให้ถูกต้อง ดังโครงสร้างนี้

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๓ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพ

๒. กลุ่มงานบริการสาธารณสุข (เพิ่มใหม่)

- ๒.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค (เพิ่มใหม่)
- ๒.๒ งานกายภาพและชีวบำบัด (เพิ่มใหม่)

แต่เนื่องจาก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหางดง เป็นส่วนราชการระดับกลาง และได้กำหนด ฝ่าย/กลุ่ม จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน แล้วในแต่ละฝ่ายจะต้องกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติในประเภทวิชาการเพิ่มใหม่ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนด

/โครงสร้าง....

โครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลหางดง ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการและกายภาพบำบัด โดยเปิดให้บริการแก่ประชาชน ด้วยวิธีการตรวจประเมิน และบำบัดความบกพร่องของร่างกายซึ่งเกิดจากภาวะของโรค หรือการเคลื่อนไหวที่ไม่ปกติ การป้องกัน การแก้ไข และการฟื้นฟูความเสื่อมสภาพความพิการของร่างกาย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้วยวิธีการทางกายภาพบำบัด จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติในประเภทวิชาการเพิ่มเติม ดังนี้

กลุ่มงานบริการสาธารณสุข

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา

กลุ่มงานบริการสาธารณสุข (งานกายภาพและชีวบำบัด)

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและการสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณีขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างภายในกองการศึกษา เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๑ งานบริหารการศึกษา

๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง

กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๓ อัตรา พนักงานภารกิจ ๖ อัตรา โรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล ๓๖ อัตรา พนักงานภารกิจ ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง ปัจจุบันมีตำแหน่งข้าราชการครู ๑ อัตรา พนักงานภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา กองการศึกษา โรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) มีพนักงานครูเทศบาลว่าง จำนวน ๒ อัตรา คือตำแหน่งครู จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่นี้

/เนื่องจาก....

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นของสถานศึกษา และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่

แต่เนื่องจาก กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยโครงสร้างส่วนราชการกำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการอย่างน้อย ๔ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา แต่เดิมในกองการศึกษา มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลหางดง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหางดง จำนวน ๑ แห่ง และโรงเรียนเทศบาลหางดง (ประชาคมสร้างสรรค์) จำนวน ๑ แห่ง ที่สังกัดกองการศึกษา จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติเพิ่มเติม ดังนี้

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เพิ่มเติมตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง สันทนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕

ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการทุกท่าน กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาอาชีพ กลุ่มสตรี งานบริการผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง การให้คำปรึกษาและแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างภายในกองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๑. ฝ่ายสวัสดิการสังคม

๑.๑ งานสวัสดิการสังคม

๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์

กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานภารกิจการ ๓ อัตรา และกองสวัสดิการสังคม มีพนักงานเทศบาล ว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตราค้าง ๓ ปี ฉบับใหม่นี้ เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการภายในที่ถูกต้อง และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่ ในการนี้กองสวัสดิการสังคม จึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง

ทั้งนี้ เพื่อให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕

ฝ่ายเลขานุการ

หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างภายในหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ดังนี้

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ซึ่งตำแหน่งดังกล่าว ยังคงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่นี้ เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการภายในที่ถูกต้อง และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยวิธีรับโอนอยู่

ประธานกรรมการ

จากข้อมูลในการเสนอดังกล่าว คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีผู้ใดเสนอเรื่องเพิ่มเติม และมติที่ประชุมพิจารณาให้คงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่ว่างเดิมไว้ และพนักงานครูเทศบาล ที่ว่างเดิมไว้ สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ณ ปัจจุบันยังมีคนครอง หากตำแหน่งลูกจ้างประจำว่าง ให้ยุบเลิกสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ ว่าง และเป็นตำแหน่ง ที่มีชื่อเรียกไม่ตรงกับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เพื่อให้เกิดความถูกต้องในตำแหน่งและแผนอัตรากำลังใหม่นี้ จึงยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

ทั้งนี้ ปัจจุบันเทศบาลตำบลหางดง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลใกล้ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ต้องกำหนดเท่าที่จำเป็น หรือเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่ถูกต้อง และสามารถดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลังใหม่ได้ มติที่ประชุม ดังนี้

๑. พิจารณากำหนด กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา และตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง โดยใช้วิธีการปรับเปลี่ยนหรือเกลี้ยงานให้ถูกต้อง

๒. พิจารณากำหนด กลุ่มงานบริการสาธารณสุข และตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยใช้วิธีการปรับเปลี่ยนหรือเกลี้ยงานถูกต้อง

๓. พิจารณากำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ในตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าวให้ถูกต้อง และรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลหางดง ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการและกายภาพบำบัด โดยเปิดให้บริการแก่ประชาชน ด้วยวิธีการตรวจประเมิน และบำบัดความบกพร่องของร่างกาย

ซึ่งเกิดจากภาวะของโรค หรือการเคลื่อนไหวที่ไม่ปกติ การป้องกัน การแก้ไข และ การฟื้นฟูความเสื่อมสภาพความพิการของร่างกาย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ด้วยวิธีการทางกายภาพบำบัดจึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งสาย ปฏิบัติเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว

ทั้งนี้ หากในอนาคตเทศบาลตำบลหางดง มีงบประมาณเพียงพอ จึงจะ ดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลหางดง ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

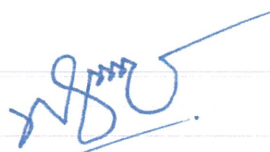
เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

ในวาระอื่น ๆ คณะกรรมการมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดประชุมครับ

เริ่มประชุมเวลา

๑๖.๑๐ น.



(นายพรพิทักษ์ · พรหมกวงค์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม



(นายจำรูญ เร่งถนอมทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลหางดง
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ของ

เทศบาลตำบลหางดง

อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหางดง

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหางดง จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลหางดงอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลหางดง จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 48,881,285.43 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 123,743,637.23 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 16,193,755.46 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อกั้นผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 3 โครงการ รวม 1,459,741.82 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อกั้นผูกพัน จำนวน 12 โครงการ รวม 2,519,615.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 11,558,848.96 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 97,161,475.39 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	6,095,584.91 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	1,722,506.80 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	10,515,488.90 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	919,765.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	278,667.47 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	32,267,120.31 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	45,362,342.00 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 805,926.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 89,476,261.79 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	17,016,180.22 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	43,756,977.15 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	24,473,991.80 บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,738,550.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	2,490,562.62 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุดูแลประสงค์ จำนวน 1,080,713.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

คำแถลงงบประมาณ
 ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
 เทศบาลตำบลหางดง
 อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	6,095,584.91	5,600,000.00	5,600,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	1,722,506.80	1,922,500.00	1,937,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	10,515,488.90	13,282,000.00	13,582,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	919,765.00	2,420,000.00	500,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	278,667.47	740,000.00	740,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	50,000.00	50,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	19,532,013.08	24,014,500.00	22,409,500.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	32,267,120.31	34,720,000.00	36,920,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	32,267,120.31	34,720,000.00	36,920,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	45,362,342.00	49,000,000.00	49,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	45,362,342.00	49,000,000.00	49,000,000.00
รวม	97,161,475.39	107,734,500.00	108,329,500.00

ค่าแถมงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
เทศบาลตำบลหางดง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	17,016,180.22	17,890,930.00	17,402,815.00
งบบุคลากร	43,756,977.15	47,028,720.00	43,162,150.00
งบดำเนินงาน	24,473,991.80	29,514,000.00	30,911,870.00
งบลงทุน	1,738,550.00	11,388,850.00	14,802,665.00
งบเงินอุดหนุน	2,490,562.62	1,882,000.00	2,050,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	30,000.00	0.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	89,476,261.79	107,734,500.00	108,329,500.00

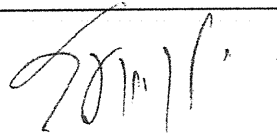
แบบรองรับการจัดส่งงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เรื่อง การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น
และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

กรณีงบบุคลากรของข้าราชการ

ลำดับที่	การจำแนกรายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณที่ตั้ง
๑.	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน (๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (๓) เงินเพิ่มต่างๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) ฯลฯ (๔) เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ (๕) เงินเพิ่มต่างๆ ของลูกจ้าง (๖) เงินค่าจ้างพนักงานจ้าง (๗) เงินเพิ่มต่างๆ ของพนักงานจ้าง	๘,๙๓๐,๔๓๐ ๖๗๘,๐๐๐ ๔๗๔,๐๐๐ ๖๑๗,๔๘๐ - ๖,๙๐๓,๔๘๐ ๔๒๙,๓๖๐
๒.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ (๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษา แก่บุตร ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร (๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและใน วันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์) (๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (๗) เงินค่าเช่าบ้าน	- - ๑๕๐,๐๐๐ - - - ๗๒๐,๐๐๐

ลำดับที่	การจำแนกรายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณที่ตั้ง
	(๘) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-
	(๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย ในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
	(๑๐) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
	(๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.) และเงินช่วยเหลือตามวุฒิ	๒๗,๔๑๐
	(๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๕๐๐,๐๐๐
	(๑๓) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-
	(๑๔) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-
	(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	๑,๗๗๓,๘๘๕
	(๑๖) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-
	(๑๗) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	๓๐๐,๐๐๐
	(๑๘) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๓๐,๐๐๐
	รวม	๒๑,๕๓๔,๐๔๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปีตั้งไว้รวมทั้งสิ้น ๑๐๘,๓๒๙,๕๐๐ บาท เป็นงบด้านบุคลากร จำนวน ๒๑,๕๓๔,๐๔๕ บาท (ไม่นับรวมงบบุคลากรที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป) คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๘ บาท ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		

ลงชื่อ



ผู้รับรอง

(นายสมเกียรติ เวศวิทยา)

ปลัดเทศบาลตำบลหางดง

