

**คำนำ**

เทศบาลเมืองพิชัย ได้เปลี่ยนแปลงฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมืองพิชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม ภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดคนลงตำแหน่ง เพื่อให้มีบุคลากรมา ปฏิบัติงานและการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖7 – ๒๕๖9 ขึ้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการ ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่ให้ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลเมืองพิชัย

**สารบัญ**

หน้า

1. หลักการและเหตุผล 3

2 วัตถุประสงค์ 5

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 6

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 24

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 28

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 28

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 39

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน 44

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 56

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 69

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 79

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 80

14. ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งเทศบาลเมืองพิชัย ที่ 580/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569)

**-1-**

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลเมืองพิชัยจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลเมืองพิชัยจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท..) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลเมืองพิชัยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 เทศบาลเมืองพิชัย จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569 ตามประกาศ และ หนังสือสั่งการ ดังนี้

- หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

-หนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- หนังสือ สำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว165 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2563 เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563

**-2-**

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- หนังสือ ที่ มท 0809.2/71 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2555 เรื่อง การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนักงาน

- หนังสือ ที่ มท 0809.2/ว77 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- หนังสือ ที่ มท 0809.5/ว 58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558 เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558

- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.6/ว 173 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2565 เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. 2563

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 79 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

**-3-**

- ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2565

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2559 และที่แก้ไขเพิมเติม

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2558

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้ารากชารครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหนือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2566

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2559

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 28 มกราคม 2559

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว50 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2558 เรื่อง ประกาศการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2558

- พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่3) พ.ศ.2558

- หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว25 เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2558

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 15 กันยายน 2557

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2558

**-4-**

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหลือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 18 มกราคม 2564

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว28 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2548 เรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว8 ลงวันที่ 17 เมษายน 2561 เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2561

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ 22 เมษายน 2547

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2561

- หนังสือ ที่ มท 0809.5/ว 121 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2553 เรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

- หนังสือ ที่ มท 0809.5/ว 78 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2556 เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง อปท. 2556

- หนังสือ ที่ มท0809.3/ว 9 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560 ซักซ้อมแนวทางการบริหารลูกจ้างประจำ

- หนังสือ ที่ มท0809.4/ว 29 ลงวันที่ 12 กันยายน 2560 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา อปท.

- ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 15 กันยายน 2557

- ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2558

- ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2559

- ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปพนักงานจ้าง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2559

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว36 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2558 เรื่อง**ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง**

1.4 มติ ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 28/2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองพิชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

**-5-**

## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

**๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1 เพื่อให้เทศบาลเมืองพิชัยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองพิชัยมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองพิชัย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลเมืองพิชัยว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองพิชัย

๒.1.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองพิชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเมืองพิชัยประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองพิชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลเมืองพิชัย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

**-6-**

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี**

**3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

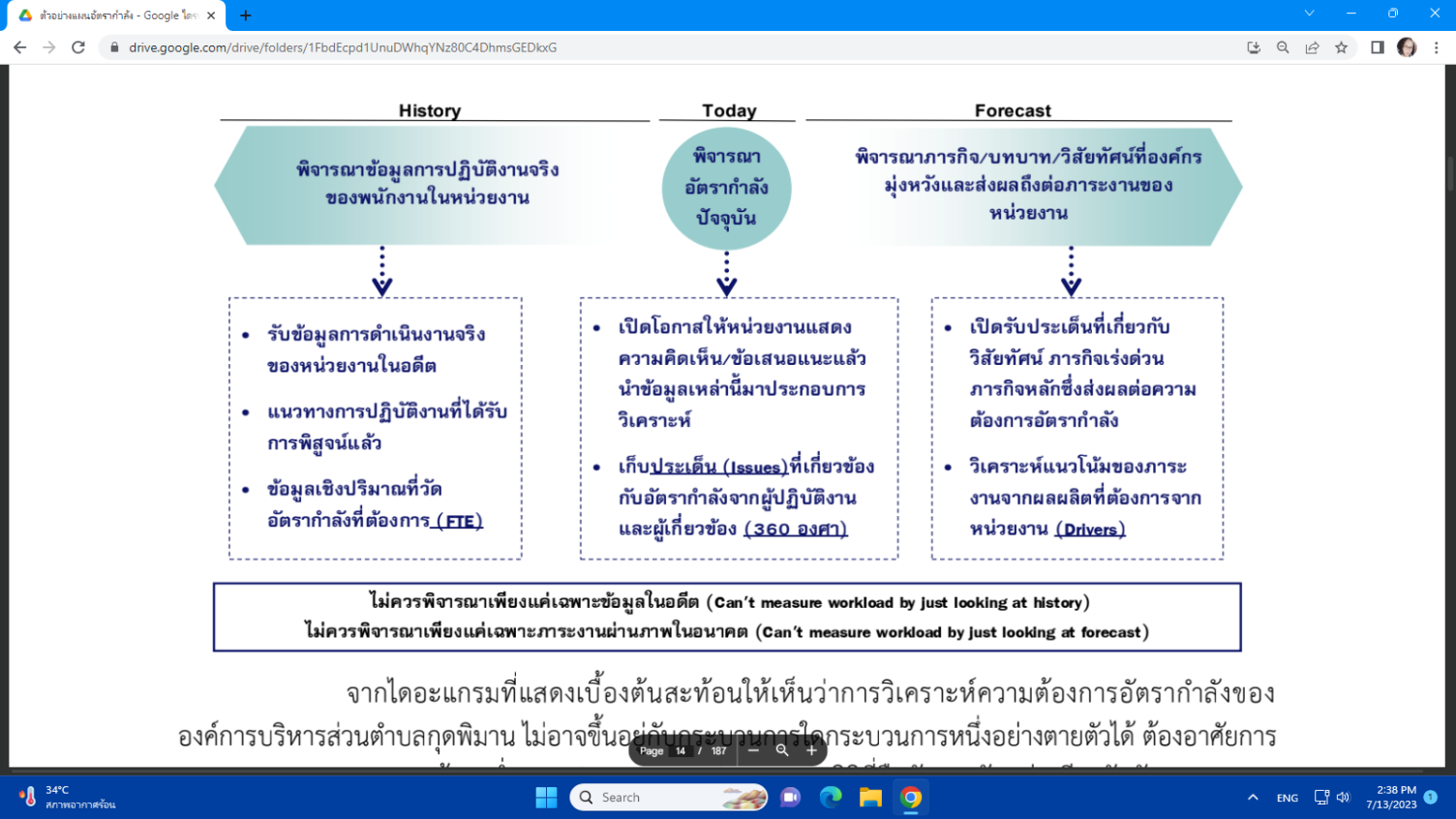
**-7-**

* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลเมืองพิชัย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

**-8-**

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลเมืองพิชัยที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองพิชัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลเมืองพิชัย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฏหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ทางด้านกฏหมายนิติศาสตร์ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานนิติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลเมืองพิชัย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**-9-**

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลเมืองพิชัย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และ ตำแหน่ง ในสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลเมืองพิชัย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

9.1 เงินเดือน

9.2 เงินประจำตำแหน่ง

9.3 เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

9.4 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองพิชัย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ  มีคนครอง | 1เดือน | 30,220 | - | - | 1,120 | 1,110 | 1,110 | - | - | - |
| 12เดือน | 362,640 | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 362,640 | | | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)**  **(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ  (ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 9,740 | - | - | 10,250-9,740=510  49,480-47,990=1490  (510+1490)/2 = 1000 | | | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 49,480 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 29,610 | - | - | - |
| 12เดือน | 355,320 | - | - | 1,000 x 12 = 12,000 | | | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 355,320 | | | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 |

**-10-**

1. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง  (มีเงินตำแหน่ง) | ต่อเดือน | 43,300 | 7,000 | 7,000 | 1,630 | 1,630 | 1,640 | - | - | - |
| 12เดือน | 519,600 | 84,000 | 84,000 | 19,560 | 19,560 | 19,680 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 687,600 | | | 19,560 | 19,560 | 19,680 | 707,160 | 726,720 | 746,400 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)**  **(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง  (ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 22,700 | 7,000 | 7,000 | 23,830-22,700=1,130  68,640-66,490=2,150  (1,130+2,150)/2 = 1,640 | | | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 68,640 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 45670 | - | - | - |
| 12เดือน | 548,040 | 84,000 | 84,000 | 1,640 x 12 = 19,680 | | | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 716,040 | | | 19,680 | 19,680 | 19,680 | 735,720 | 755,400 | 775,080 |

1. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ เทศบาลเมืองพิชัย ใช้งบประมาณของเทศบาลเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และขั้นสูงของคศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน(ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน
2. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 – 3 โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป
3. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก  
   ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น**  **(คูณ 4 % ปัดฐาน 10)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช.... | 1เดือน | 15,000 | - | - | 600 | 630 | 650 | - | - | - |
| 12เดือน | 180,000 | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 180000 | | | 7200 | 7560 | 7800 | 187200 | 197760 | 202560 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น**  **(คูณ 4 % ปัดฐาน 10)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....  (ปวส.) | 1เดือน | 11,500 | - | - | 460 | 480 | 500 | - | - | - |
| 12เดือน | 138,000 | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 138,000 | | | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |

**-11-**

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 1เดือน | 9,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 12เดือน | 108,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 108,000 | | | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลเมืองพิชัย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรรเช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000 ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลเมืองพิชัยจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **รัฐจัดสรร** | **เทศบาลจ่าย** | **เงินเพิ่มขึ้น**  **(คูณ 4 % ปัดฐาน 10)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| นาง ก  ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | 1เดือน | 14,850 | 9,400 | 5,450 | 600 | 620 | 650 | - | - | - |
| 12เดือน | - | - | 65,400 | 7,200 | 7,440 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 65,400 | | | 7,200 | 7,440 | 7,800 | 72,600 | 80,040 | 87,840 |

1. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลเมืองพิชัย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลเมืองพิชัย
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**-12-**

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลเมืองพิชัย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลเมืองพิชัย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลเมืองพิชัย ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลเมืองพิชัย (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลเมืองพิชัย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลเมืองพิชัย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

**-13-**

* + - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ**เนื่องจากเทศบาลเมืองพิชัย   
      เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้เทศบาลมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเมืองพิชัย รองนายกเทศมนตรีเมืองพิชัย ปลัดเทศบาลเมืองพิชัย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลเมืองพิชัย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลเมือง ขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกันพื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลเมืองล้อมแรด ซึ่ง เป็นหน่วยงานประเภทเทศบาลเมืองเหมือนกัน มีจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกันจึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ** | **ข้อมูลเทศบาลเมืองล้อมแรด** | **ข้อมูลเทศบาลเมืองพิชัย** |
| 1. การกำหนดส่วนราชการ | 6 ส่วน | 6 ส่วน |
| 2. จำนวนบุคลากรตามกรอบ |  |  |
| - พนักงานเทศบาล | 48 | 48 |
| - พนักงานครู | 3 | 2 |
| - ลูกจ้างประจำ | 5 | 9 |
| - พนักงานจ้าง | 61 | 59 |
| รวมทั้งสิ้น | 117 | 118 |
| 3. โรงเรียนในสังกัด | 0 | 0 |
| 4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 2 | 3 |
| 5. จำนวนพื้นที่ของเทศบาล (ตร.กม.) | 70 | 16.5 |
| 6. ประชากรทั้งหมด | 14,207 | 13,221 |
| 7. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ  พ.ศ. 2566 (รวมเงินอุดหนุน) | 127,700,000 | 101,559,900 |
| 8. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ | 24.75 | 33.82 |
| 9. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ  พ.ศ. 2566 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) | 65,940,500 | 72,707,260 |
| 10. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ | 47.93 | 47.23 |

**-14-**

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองพิชัย และ เทศบาลเมืองล้อมแรด ซึ่งเป็นเทศบาลเมืองเหมือนกัน มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลเมืองทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ของเทศบาลเมืองพิชัย ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลเมืองพิชัย จะดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น หากพ้น กำหนด 60 วัน จะดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำหรับตำแหน่ง สายงาน ผู้ปฏิบัติ จะดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการรับโอน / การสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลมีเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**3.3** **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลเมืองพิชัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้เทศบาลเมืองพิชัยสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลเมืองพิชัยสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลเมืองพิชัยจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
    2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลเมืองพิชัยจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
    3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลเมืองพิชัยให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองพิชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
    4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
    5. ช่วยให้เทศบาลเมืองพิชัยสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลเมืองพิชัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลเมืองพิชัยโดยรวม

**-15-**

* + 1. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองพิชัยเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
    2. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7 – ๒๕๖9

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองพิชัย

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองพิชัยเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีของเทศบาลเมืองพิชัยและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ เทศบาลเมืองพิชัยขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง

3.4.๕ เทศบาลเมืองพิชัยประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2567 – 2569

3.4.๖ เทศบาลเมืองพิชัยจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่**

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองพิชัย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2566 – 2570  
แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

1. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน

2. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

3. การไฟฟ้าสาธารณะ

4. การวางผังเมือง

**-16-**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

1. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

2. การบำบัดพื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคม/ชุมชน/และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

2. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬานันทนาการ

3. การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. การส่งเสริม การป้องกันรักษาและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย ของประชาชน

5. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ**

1. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายให้แก่ประชาชน

2. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น

3. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร**

1. การพัฒนาบุคลากร การเมืองและการบริหาร

2. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลเมืองพิชัย**

เทศบาลเมืองพิชัย ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองพิชัย ใช้หลักบันได   
8 ขั้นดังนี้

**บันไดขั้นที่ 1 การวางแผนงาน**

**เทศบาลเมืองพิชัย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2569 เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

1. นายกเทศมนตรีเมืองพิชัย ประธานกรรมการ

2. ปลัดเทศบาลเมืองพิชัย กรรมการ

3. รองปลัดเทศบาลเมืองพิชัย กรรมการ

4. ผู้อำนวยการกองทุกกอง กรรมการ

5. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ

6. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ข่วยเลขานุการ

7. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ข่วยเลขานุการ

**-17-**

**คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

1.วิเคราะห์ภารกิจ อํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองพิชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจให้แก่องคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลเมืองพิชัย

2.กําหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.กําหนดตําแหน่งในสายงานต่างๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔.กําหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลเมืองพิชัยโดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกําหนดความจําเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคํานึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจางประจําในเทศบาล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจ้าง

๕.กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจ้าง จํานวนตําแหนงให้เหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองพิชัย

๖.จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจําและพนักงานจ้างทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**บันไดขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลเมืองพิชัยจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 เพื่อให้เทศบาลเมืองพิชัยมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองพิชัยดังนี้

**-18-**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์ ตามหลัก 3RS (Recycle Reuse Reduce) รณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขต เทศบาล และการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคม/ชุมชน/และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

- การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การพัฒนาการศึกษาและการกีฬานันทนาการ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริม การป้องกันรักษาและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย ของประชาชนการฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ**

- การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายให้แก่ประชาชนส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่นส่งเสริมการท่องเที่ยวการพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมการเกษตรกรรมครบวงจรตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร**

- การพัฒนาบุคลากร การเมืองและการบริหาร การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

**-19-**

**บันไดขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อเทศบาลเมืองพิชัย มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลเมืองพิชัยจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลเมืองพิชัยมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**เทศบาลเมืองพิชัย**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  **การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** | - การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - ผอ.กองช่าง  - นักบริหารงานช่าง  - นักบริหารงานทั่วไป  - วิศวกรโยธา  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา  - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ  - ผู้ช่วยช่างไม้  - เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**  **การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | - การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์ ตามหลัก 3RS (Recycle Reuse Reduce) การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขต เทศบาล และการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  - ผอ.กองสาธารณสุขฯ  - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม  - นักบริหารงานสาธารณสุขฯ  - นักวิชาการสุขาภิบาล  - เจ้าพนักงานสาธารณสุข  - พนักงานกวาดถนน  - พนักงานประจำรถขยะ |

**-20-**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  **การพัฒนาสังคม/ชุมชน/และการรักษาความสงบเรียบร้อย** | - การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การจัดสวัสดิการสงเคราะห์และเสริมสร้างครอบครัว ให้เข็มแข็ง มีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่น รวมทั้งการพัฒนาสตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม  - นักพัฒนาชุมชน  - เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) |
| - การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและการกีฬานันทนาการ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการศึกษาสำหรับเด็ก และเยาวชน | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - นักจัดการงานทั่วไป  - ครู  - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย |
| - การส่งเสริม การป้องกันรักษาและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย ของประชาชนการฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล การรักษาความสะอาดเรียบร้อย การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชน การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ  - นักวิชาการสาธารณสุข |
| - การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดในเยาวชนและประชาชน | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  - นักบริหารงานทั่วไป  - เจ้าพนักงานป้องกันฯ  - เจ้าพนักงานธุรการ  - พนักงานดับเพลิง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**  **การพัฒนาเศรษฐกิจ** | การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายให้แก่ประชาชนส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่นส่งเสริมการท่องเที่ยวการพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมการเกษตรกรรมครบวงจรตามแนวทฤษฏีใหม่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมหลักเศรษฐกิจพอเพียง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาล แหล่งท่องเที่ยว สถานที่สำคัญ | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  - นักบริหารงานทั่วไป  - นักประชาสัมพันธ์  - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์  - คนงาน |

**-21-**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5**  **การบริหารและการพัฒนาองค์กร** | การพัฒนาบุคลากร การเมืองและการบริหาร การให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  - นักบริหารงานทั่วไป  - นิติกร  - นักจัดการงานทั่วไป  - นักทรัพยากรบุคคล |
| - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส่ ตรวจสอบได้ | - ปลัดเทศบาล  - รองปลัดเทศบาล  - ผอ.กองคลัง  - นักบริหารงานการคลัง  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้  - นักวิชาการเงินและบัญชี  - นักวิชาการพัสดุ  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  - เจ้าพนักงานพัสดุ  - นักจัดการงานทั่วไป  - นักวิชาการตรวจสอบภายใน  - เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน  - ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ  - พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |
| รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ | พนักงานเทศบาลทุกคน |

**บันไดขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

เทศบาลเมืองพิชัย ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกําหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

**-22-**

**บันไดขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2569 พบว่า เทศบาลเมืองพิชัย มีภารกิจ ด้านงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ที่มีลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการ และคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณากำหนดอัตราตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง. เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่เดิม อีกทั้งอัตรากำลังพนักงานขับรถยนต์ มีไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ ปัจจุบันส่วนราชการมอบหมายบุคลากรตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่

**บันไดขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

เทศบาลเมืองพิชัย มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569ดังนี้

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้คือ ลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 จำนวน 3 อัตราตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตราและ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน 1 อัตรา แต่เนื่องจากตำแหน่งลูกจ้างประจำหากว่างลง เทศบาลต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งจำนวนอัตราตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีไม่เพียงพอกับจำนวนรถยนต์ส่วนราชการที่มีอยู่ ดังนั้น เทศบาลเมืองพิชัยได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานเพื่อทดแทนอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตำแหน่ง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 อัตรา สำนักปลัดเทศบาล กำหนดตำแหน่ง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 อัตรา และพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา กองช่าง กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 อัตรา และกองการศึกษา กำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา โดยจะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

**-23-**

**บันไดขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองพิชัย ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลเมืองพิชัยดังนี้

* **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลเมืองพิชัยเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**-24-**

**บันไดขั้นที่ 8 คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลเมืองพิชัย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งเทศบาลเมืองพิชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

**5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองพิชัย**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**  1.1 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ(มาตรา 50(2))  1.2 ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (มาตรา 53(2))  1.3 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 53(5))  1.4 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตร 53(7))  1.5 ให้มีการสาธารณูปโภค (มาตรา 54(6))  1.6 การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))  1.7 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))  1.8 การผังเมือง (มาตรา 16(25)) | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง** |

**-25-**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**  2.1 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50(4))  2.2 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50 (6))  2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ  (มาตรา 50(7))  2.4 ให้มีและบำรุงสถานทีทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้(มาตรา 53(4))  2.5 ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (มาตรา 53(6))  2.6 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 54(2))  2.7 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 54(3))  2.8 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก (มาตรา 54(4))  2.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา(มาตรา 54 (9))  2.10 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข (มาตรา 54(7))  2.11 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา(มาตรา 54(9))  2.12 การสงเสริม การฝก และประกอบอาชีพ(มาตรา 16(6))  2.13 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))  2.14 การปรับปรุงแหลงชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยูอาศัย (มาตรา 16(12))  2.15 การสงเสริมกีฬา (มาตรา 16(14))  2.16 การรักษาความสะอาดและความเปนระเบียบเรียบรอย ของบานเมือง (มาตรา 16(17))  2.17 การกําจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16(18))  2.18 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))  2.19 การจัดใหมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา16(20)  2.20 การควบคุมการเลี้ยงสัตว(มาตรา 16(21))  2.21 การจัดใหมีและควบคุมการฆาสัตว์ (มาตรา 16(22)) | ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ  **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  **กองการศึกษา และ สำนักปลัดเทศบาล**  **โดยในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล**  **อยู่ในฝ่ายสวัสดิการสังคม** |

**-26-**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**  3.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 50(1))  3.2 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา 50(5))  3.3 การรักษาความปลอดภัย ความเปนระเบียบเรียบรอย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา 16(23)  3.4 การปองกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา16(29)  2.5 การรักษาความสงบเรียบรอย การสงเสริมและสนับสนุนการปองกันและ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพยสิน(มาตรา 16(30))  2.6 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16(26))  2.7 การดูและรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16(27)) | ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ **สำนักปลัดเทศบาลฝ่ายปกครอง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกองช่าง** |
| **4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**  4.1 ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น (มาตรา 53(8))  4.2 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา 54(1))  4.3 ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา 53(3))  4.4 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 54(10))  4.5 เทศพาณิชย์ (มาตรา 54(12))  5.5 การสงเสริมการทองเที่ยว (มาตรา 16(8))  5.6 การพาณิชย และการสงเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7)) | ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2ส่วนราชการคือ  **กองคลัง สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายสวัสดิการสังคม ฝ่ายอำนวยการ**  **และสถานธนานุบาลเทศบาลเมืองพิชัย** |

**-27-**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร**  **ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**  5.1 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 50 (3))  5.2 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น (มาตรา 54(11))  5.3 การจัดใหมีและบํารุงรักษาสถานที่พักผอนหยอนใจ (มาตรา16(13))  5.4 การจัดการ การบํารุงรักษา และการใชประโยชนจาก ปาไม ที่ดินทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดลอม (มาตรา 16(24) | ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** |
| **6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**  6.1 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50 (8)) | ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา** |
| **7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**  7.1 การจัดทําแผนพัฒนาทองถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))  7.2 การสงเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15)  7.3 สงเสริมการมีสวนรวมของราษฎรในการพัฒนาทองถิ่น (มาตรา 16(16)) | ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลเมืองพิชัย (สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง**  **กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน)** |

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมืองพิชัย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ - มาตรา 50 มาตรา 53 และมาตรา 54 ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

**- มาตรา 16 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

**-28-**

# 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลเมืองพิชัยดำเนินการ ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ** |
| ภารกิจหลัก  1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการส่งเสริมการศึกษา 4. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร | 1. กองช่าง 2. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัดเทศบาล 3. กองการศึกษา 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5. ทุกส่วนราชการ |
| ภารกิจรอง |  |
| 1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี 2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ 3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 5. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 6. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1. กองการศึกษา 2. สำนักปลัดเทศบาล 3. สำนักปลัดเทศบาล 4. กองคลัง 5. สำนักปลัดเทศบาล      1. สำนักปลัดเทศบาล |

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลเมืองพิชัย**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

**-29-**

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลเมืองพิชัย (ระดับตัวบุคลากร)**

**จุดแข็ง**

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เทศบาลเมืองพิชัย และใกล้เคียงจึงสามารถเข้าใจบริบทขององค์กรได้

2. อายุเฉลี่ยของบุคลากรในเทศบาลเมืองพิชัย 25-45 ปี เป็นช่วงวัยที่สามารถพัฒนาได้ดี

3. บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง และได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. จำนวนบุคลากรในแต่ละภารกิจมีครบตามโครงสร้าง

5. บุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการพัฒนาองค์กร

**จุดอ่อน**

1. บุคลากรยึดติดงาน ไม่แบ่งงานให้ผู้อื่น ขาดความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารทำให้งานล่าช้า

2. บุคลากรบางรายไม่ยอมรับการพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบฯ ใหม่ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการตีความด้านกฎหมาย ระเบียบฯ ต่าง ๆ

3. มีความแตกแยก แบ่งพรรคพวก ด้วยเหตุอคติส่วนตัว ขาดความสามัคคีในภาพรวมองค์กร

4. ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร

5. ระบบอุปถัมภ์ในการรับบุคลากรเข้าทำงาน ทำให้การจัดระเบียบ วินัยองค์กรทำได้ยาก

**โอกาส**

1. มีสถาบันการศึกษาที่หลากหลายจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ตามความประสงค์

2. การจัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์ของหน่วยงานรัฐต่างๆ ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้สะดวก

**-30-**

3. ประชาชนตื่นตัวในการขอใช้บริการทางสื่อดิจิทัล ทำให้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะให้เท่าทัน สามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชนได้

4. การพัฒนาจังหวัดสู่เมืองอัจริยะ (Smart City) ส่งผลให้องค์กรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วย

**อุปสรรค**

1. การกระจายอำนาจของรัฐบาล มอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากเกินไป จนบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียด เนื่องจากต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่เหมาะสม

2. การเปลี่ยนแปลงผู้นำประเทศ ทำให้นโยบายจากรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง กระทบต่อการจ้างงานบุคลากรในบางตำแหน่งที่สนองต่อนโยบายรัฐบาล เช่น อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น

3. การปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ บ่อยครั้ง ทำให้เป็นภาระงานแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

4. การเกิดสาธารณภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทำให้กำลังบุคลากรไม่เพียงพอในการเผชิญเหตุ และให้การช่วยเหลือประชาชนอย่างทันท่วงที

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลเมืองพิชัย (ระดับองค์กร)**

**จุดแข็ง**

1. โครงสร้างขององค์กรกำหนดตำแหน่งไว้เหมาะสมกับภารกิจ

2. มีบุคลากรตามตำแหน่งชัดเจนในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

5. มีโครงการและงบประมาณสำหรับการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

**จุดอ่อน**

1. การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการขาดการประสานงานที่ดี

2. บุคลากรส่วนใหญ่ยึดติดหน้าที่ตนไม่ช่วยเหลือผู้อื่น

3. ขาดค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

4. นโยบายด้านการพัฒนาไม่มีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายชัดเจน ทำให้การพัฒนาเป็นแบบภาพรวม

5. ขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในบยุคปัจจุบัน

**โอกาส**

1. หน่วยงานมีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ซึ่งใกล้กับสถาบันการศึกษาหรืองค์กรที่จัดทำภารกิจในการพัฒนาบุคลากรได้สะดวก

2. นโยบายรัฐบาลพัฒนาระบบราชการไปสู่ Thailand 4.0

3. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล

4. ประชาชนสามารถติดต่อ ขอใช้บริการสาธารณะได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

**-31-**

**อุปสรรค**

1. การสรรหาบุคลากรจากส่วนกลางทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้

2. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร

3. การตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบและหน่วยกำกับดูแลที่เข้มงวดทำให้บุคลากรไม่กล้าดำเนินการสนองความต้องการของประชาชน

4. การประเมินองค์กรจากเอกสารหลักฐานทำให้บุคลากรเนเป้าหมายการทำงานด้านเอกสารมากกว่าผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน

**สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลเมืองพิชัยมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลเมืองพิชัย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน  
เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

**1. สำนักปลัดเทศบาล**

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**สำนักปลัดปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่**

**1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

รับผิดชอบ งานธุรการ งานกิจการสภา งานแผนงานและงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และงานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีจำนวนอัตรากำลังในฝ่าย ดังนี้

**-32-**

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

4. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

5. เจ้าพนักงานธุรการ (ลจ.ประจำ) จำนวน 1 อัตรา

6. พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ประจำ) จำนวน 2 อัตรา

7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.จ้างภารกิจ) จำนวน 2 อัตรา

8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พ.จ้างภารกิจ ) จำนวน 1 อัตรา

9. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 3 อัตรา

10. พนักงานขับรถยนต์ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 2 อัตรา

11. นักการ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**2. ฝ่ายอำนวยการ**

รับผิดชอบ งานการเจ้าหน้าที่ และ งานนิติการ มีจำนวนอัตรากำลังในฝ่าย ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. นิติกรชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

4. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

**3. ฝ่ายปกครอง**

รับผิดชอบงานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานรักษาความสงบ มีจำนวนอัตรากำลังในฝ่าย ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

4. พนักงานขับรถยนต์(พ.จ้างภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

5. พนักงานดับเพลิง (พ.จ้างภารกิจ) จำนวน 3 อัตรา

6. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 2 อัตรา

7. คนงาน (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

8. พนักงานขับรถยนต์ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

9. พนักงานดับเพลิง (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 8 อัตรา

**4. ฝ่ายสวัสดิการสังคม**

รับผิดชอบ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน และงานสังคมสงเคราะห์ มีจำนวนอัตรากำลังในฝ่าย ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม จำนวน 1 อัตรา

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

2. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 2 อัตรา

3. เจ้าพนักงานธุรการ (ลจ.ประจำ) จำนวน 1 อัตรา

**-33-**

**ปํญหาที่เกิดขึ้น**

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันเทศบาลเมืองพิชัย ได้จัดทำแผนแม่บทแผนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลเมืองพิชัย และดำเนินการ “ระบบท้องถิ่นดิจิทัล” ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2561 เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ซึ่งปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน 2 อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ โดยตำแหน่งลูกจ้างประจำ หากว่างเมื่อใด เทศบาลจะต้องยุบเลิกตำแหน่งส่งผลทำให้ขาดบุคลากร ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ในปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ 5 คัน และมีอัตรากำลังพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 อัตราซึ่งไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและจำนวนรถยนต์ส่วนราชการที่มีอยู่

2. ฝ่ายปกครองปัจจุบันมีจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในราชการ จำนวน 5 คัน และมีอัตรากำลังพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและจำนวนรถยนต์ส่วนราชการที่มีอยู่ ฝ่ายปกครองจึงแก้ไขปัญหาด้วยการมอบหมาย ให้ พนักงานดับเพลิง และ คนงานทั่วไป ที่มีใบอนุญาต ขับรถยนต์ ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์

**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

1. หากมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง เทศบาลเมืองพิชัย ใช้วิธีการรับโอน ถ้าเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง ก็ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามระเบียบที่กำหนดไว้

2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในห้วงระยะเวลา 3 ปี มีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) เพื่อรองรับภารกิจงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบท้องถิ่นดิจิทัล และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขอยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 2 อัตรา การขอกำหนดตำแหน่ง หรือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

3. ฝ่ายปกครอง ในห้วงระยะเวลา 3 ปี มีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง หรือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

**2. กองคลัง**

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ

**-34-**

งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน

ต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 3 ฝ่าย 1 งาน ได้แก่**

**1. ฝ่ายบริหารงานคลัง** รับผิดชอบงานการเงินและบัญชี มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน 2 อัตรา

3. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**2. ฝ่ายพัฒนารายได้** รับผิดชอบงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ และงานพัฒนารายได้ มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน 2 อัตรา

4. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (พ.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

5. ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (พ.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

6. พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 4 อัตรา

**3. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน** รับผิดชอบ งานจัดหาพัสดุ และงานทะเบียนทรัพย์สิน จำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

**4. งานธุรการ** รับผิดชอบงานธุรการของกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

2. เจ้าพนักงานธุรการ (ลจ.ประจำ) จำนวน 1 อัตรา

3. พนักงานขับรถยนต์ (พ.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

**ปํญหาที่เกิดขึ้น**

ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ณ 30 กันยายน 2566 มีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน 1 อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ทำให้ขาดบุคลากรในปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่

**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

1. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน มีความจำเป็นในการขอยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการและขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อทดแทนอัตราตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ หากมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จะสรรหาโดยวิธีการรับโอน ถ้าเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง ก็ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามระเบียบที่กำหนดไว้

**-35-**

**3. กองช่าง**

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับกลาง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 3 ฝ่าย** ได้แก่

**1. ฝ่ายการโยธา** รับผิดชอบงานสาธารณูปโภค มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

3. พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ประจำ) จำนวน 1 อัตรา

4. ผู้ช่วยช่างไม้ (ลจ.ประจำ) จำนวน 1 อัตรา

5. พนักงานขับรถยนต์ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

6. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป)จำนวน 1 อัตรา

**2. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** รับผิดชอบงานวิศวกรรมโยธา มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

3. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

4. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (พ.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

**3. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** รับผิดชอบงานธุรการ มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

3. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**ปํญหาที่เกิดขึ้น**

ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 กองช่างมีผู้เกษียณอายุราชการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และปัจจุบันกองช่างมีจำนวนรถยนต์ที่ใช่ในส่วนราชการ 7 คัน แต่มีอัตรากำลังพนักงานขับรถยนต์ 2 อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนรถยนต์ที่มีอยู่ ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายบุคลากรตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่

**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

กรณีตำแหน่งที่ว่าง การสรรหาจะใช้วิธีการรับโอน(ย้าย) และในห้วงระยะเวลา 3 ปีนี้ กองช่าง มีความจำเป็นขอกำหนดอัตรากำลัง หรือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบาเพื่อรองรับปริมาณงานและปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ของกองช่าง

**-36-**

**4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับกลาง มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย 2 ฝ่าย** 1 งาน ได้แก่

**1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** ดูแล งานรักษาความสะอาด งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และ

งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

3. พนักงานขับรถยนต์ (ลจ.ประจำ) จำนวน 1 อัตรา

4. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 6 อัตรา

5. พนักงานกวาดถนน (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 2 อัตรา

6. พนักงานขัยรถยนต์ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

7. พนักงานประจำรถขยะ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 5 อัตรา

**2. ฝ่ายบริการสาธารณสุข** รับผิดชอบดูแลงานส่งเสริมสุขภาพ และ งานป้องกันและควบคุมโรค มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

2. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

3. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา

4. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**-37-**

**3. งานธรุการ** รับผิดชอบดูแลงานธุรการของกองสาธารณสุขฯ มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. นักจัดการงานทั่วไปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

2. คนงานทั่วป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

3. พนักงานขับรถยนต์ (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**ปัญหาที่เกิดขึ้น**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน 1 อัตรา คือ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และเทศบาลจะต้องยุบเลิกตำแหน่ง ส่งผลทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ ในปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ 6 คัน เป็นรถบรรทุกขยะ 5 คัน รถยนต์กระบะ 1 คัน และมีอัตรากำลังพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 3 อัตรา และได้ยืมตัวพนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล มาช่วยปฏิบัติราชการ 1 ราย

**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

1. ในห้วงระยะเวลา 3 ปี นี้ ดำเนินการขอยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงาน

ขับรถยนต์ที่เกษียณอายุราชการ และขอกำหนดตำแหน่ง หรือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในการขอกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เพื่อทดแทนอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และรองรับปริมารณงานเดิมที่มีอยู่

2. กรณีมีตำแหน่งที่ว่าง จะ ใช้วิธีการรับโอนย้าย หรือ การขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต

**5. กองการศึกษา**

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น มี ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย** 5 งาน ได้แก่

**1. งานธุรการ** มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

2. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**2. งานบริหารการศึกษา** มีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

1. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

2. คนงานทั่วไป (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

**-38-**

**3. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

1. ครูชำนาญการ จำนวน 2 อัตรา

2. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พ.ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

3. ผู้ดูแลเด็ก (พ.จ้างทั่วไป) จำนวน 2 อัตรา

**4. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**

**5. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ**

**ปัญหาที่เกิดขึ้น**

1. กองการศึกษา มีภาระงานด้านงานกีฬาและนันทนาการที่ยังไม่มีบุคลากรปฎิบัติหน้าที่โดยตรง ปัจจุบันมอบหมายให้นักวิชาการศึกษารับผิดชอบงานกีฬาและนันทนาการ

2. ปัจจุบันกองการศึกษา มีจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ 2 คัน เป็นรถตู้ 1 คัน และรถยนต์กระบะ 1 คัน แต่ไม่มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ และปัจจุบันกองการศึกษาได้ขอยืมตัวลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ของกองการศึกษา

**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

1. ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง นักสันทนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านกีฬาและนันทนาการ และดำเนินการขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนรถยนต์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

2. ในห้วงระยะเวลา 3 ปี นี้ กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ข้อ 4.5 โดยจะสารมารถดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณก่อน

3. กรณีมีตำแหน่งที่ว่าง จะ ใช้วิธีการรับโอนย้าย หรือ การขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต

**6. หน่วยตรวจสอบภายใน**

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขปัญหา**

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก มีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา และปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีคนครอง การสรรหาจะใช้วิธีการรับโอน (ย้าย)

**-39-**

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

เทศบาลเมืองพิชัย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักปลัดเทศบาล**  **- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**  1.1 งานกิจการสภา  1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  1.3 งานจัดทำงบประมาณ  1.4 งานธุรการ  1.5 งานประชาสัมพันธ์  1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  **- ฝ่ายอำนวยการ**  1.7 งานการเจ้าหน้าที่  1.8 งานนิติการ  1.9 งานควบคุมเทศพาณิชย์  **- ฝ่ายปกครอง**  1.10 งานทะเบียนราษฎร  1.11 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.12 งานรักษาความสงบเรียบร้อย  **- ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม**  1.13 งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม  1.14 งานพัฒนาชุมชน  ๑.๑5 งานสังคมสงเคราะห์ | **1. สำนักปลัดเทศบาล**  **- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**  1.1 งานกิจการสภา  1.2 งานแผนงานและงบประมาณ  1.3 งานธุรการ  1.4 งานประชาสัมพันธ์  1.5 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  **- ฝ่ายอำนวยการ**  1.6 งานการเจ้าหน้าที่  1.7 งานนิติการ    **- ฝ่ายปกครอง**  1.8 งานทะเบียนราษฎร  1.9 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.10 งานรักษาความสงบ  **- ฝ่ายสวัสดิการสังคม**  1.11 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม  1.12 งานพัฒนาชุมชน  ๑.๑3 งานสังคมสงเคราะห์ | ประกาศ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  วิธีบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานธุรการ  **- ฝ่ายพัฒนารายได้**  2.2 งานพัฒนารายได้  2.๓ งานผลประโยชน์  2.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**  2.1 งานธุรการ  **- ฝ่ายพัฒนารายได้**  2.2 งานพัฒนารายได้  2.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์  2.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |  |

**-40-**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **- ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน**  2.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน  **- ฝ่ายบริหารงานคลัง**  2.๖ งานการเงินและบัญชี | - **ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน**  2.๕ งานจัดหาพัสดุ  2.6 งานทะเบียนทรัพย์สิน  **- ฝ่ายบริหารงานคลัง**  2.7 งานการเงินและบัญชี | ประกาศ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  วิธีบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 |
| **3. กองช่าง**  **- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**  3.1 งานธุรการ  **- ฝ่ายการโยธา**  3.2 งานสาธารณูปโภค  **- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  3.3 งานวิศวกรรม | **3. กองช่าง**  **- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**  3.1 งานธุรการ  **- ฝ่ายการโยธา**  3.2 งานสาธารณูปโภค  **- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  3.3 งานวิศวกรรมโยธา |
| **4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  4.1 งานธุรการ  **- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**  4.2 งานรักษาความสะอาด  ๔.๓ งานวางแผนสาธารณสุข  4.๔ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม  4.๕ งานกำจัดขยะ  **- ฝ่ายบริการสาธารณสุข**  4.๖ งานส่งเสริมสุขภาพ  4.๗ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ  4.๘ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ  4.9 งานศูนย์บริการสาธารณสุข | **4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  4.1 งานธุรการ  **- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**  4.2 งานรักษาความสะอาด  4.3 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม  4.4 งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล  **- ฝ่ายบริการสาธารณสุข**  4.5 งานส่งเสริมสุขภาพ  4.6 งานป้องกันและควบคุมโรค |
| **5. กองการศึกษา**  5.1 งานธุรการ  5.2 งานบริหารการศึกษา  5.3 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และ วัฒนธรรม  5.4 งานกีฬาและนันทนาการ | **5. กองการศึกษา**  5.1 งานธุรการ  5.2 งานบริหารการศึกษา  5.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  5.4 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ  วัฒนธรรม  5.5 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ |
| **6. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**  6.1 งานตรวจสอบภายใน | **6. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**  6.1 งานตรวจสอบภายใน |

**-41-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **๘.๒ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ** |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| **กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)** | | | | | | | | | | |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | | **อัตรากำลังคน** | | | |  |
|  |
| **เพิ่ม /ลด** | | | | **หมายเหตุ** |
|  |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | | **2568** | **2569** |  | |
| 1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 2. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| **สำนักปลัดเทศบาล (01)** |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 3.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 4.หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 5.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 6. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 7. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 8. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | | - | - |  | |
| 9. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 10. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 11. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 12. นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| ๑3. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | | - | - |  | |
| 14. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 15.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| ๑6. พนักงานขับรถยนต์ | 2 | 2 | 1 | 1 | - | | -1 | - | **ยุบเลิก 1** | |
| 17 เจ้าพนักงานธุรการ | 2 | 2 | 1 | 1 | - | | -1 | - | **ยุบเลิก 1** | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 18.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | | - | - |  | |
| ๑9.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - | **ว่าง** | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 20.พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 2 | 2 | - | | +1 | - | **กำหนดเพิ่ม** | |
| ๒1.พนักงานดับเพลิง | 3 | 3 | 3 | 3 | - | | - | - |  | |
| 22.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | 1 | 1 | - | | +1 | - | **กำหนดเพิ่ม** | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 23.นักการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | | - | - |  | |
| 24.พนักงานดับเพลิง | 8 | 8 | 8 | 8 | - | | - | - |  | |
| 25.คนงานทั่วไป | 4 | 4 | 4 | 4 | - | | - | - |  | |
| 26.คนงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | | - | - | **ว่าง 1** | |
| 27.พนักงานขับรถยนต์ | 3 | 3 | 3 | 3 | - | | - | - |  | |
|  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |

**-42-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน** | | |  |
|  |
| **เพิ่ม /ลด** | | | **หมายเหตุ** |
|  |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒9 หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 30. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 32. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓3. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ ชก.) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 35. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 36. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่าง** |
| 37. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | 1 | 2 | 2 | 2 | +1 | - | - | **กำหนดเพิ่ม 1** |
| ๓8. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39. เจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | - | - | - | -1 |  |  | **ยุบเลิก** |
| 40. เจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 41. ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 42. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 43. พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่าง** |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 44. พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | - |  |
| ๔5. คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๔6. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่าง** |
| ๔7. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๔8. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๔9. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 50. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 51. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 52. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่าง** |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 53. ผู้ช่วยช่างไม้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 54. พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 55. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

**-43-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน** | | |  |
|  |
| **เพิ่ม /ลด** | | | **หมายเหตุ** |
|  |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๕6.คนงานทั่วไป | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| ๕7.พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๕8. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 59.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ขอใช้ บช.กรม** |
| (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 60. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 61.นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่าง** |
| 62.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 63.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 64. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 65.พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | - | - | - | -1 | - | **ยุบเลิก** |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๖6.พนักงานประจำรถขยะ | 5 | 5 | 5 | 5 | - | - | - |  |
| ๖7.พนักงานกวาดถนน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 68.คนงานทั่วไป | 8 | 8 | 8 | 8 | - | - | - |  |
| 69.พนักงานขับรถยนต์ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **กองการศึกษา (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 70. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 71.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 72. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 73. ครู (คศ.2) (เงินอุดหนุน) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 74. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | **กำหนดเพิ่ม** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 75.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 76.ผู้ดูแลเด็ก (งบเทศบาล) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 77. คนงานทั่วไป | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 78.พนักงานขับรถยนต์ | - | - | 1 | 1 | - | +1 | - | **กำหนดเพิ่ม** |
| **หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 79. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | **ว่าง** |
|  |  | 40 | 40 | 40 |  |  |  |  |
| **รวมทั้งสิ้น** | **118** | **119** | **119** | **119** | **-1/+2** | **-3/+3** | **-** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **-44-** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ตารางภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ก่อนปรับ)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **เทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | | | **หมายเหตุ** | |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | | | |  | |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | | **2569** | |  | |
| 1 | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 628,440 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 20,640 | 21,000 | 21,600 | 817,080 | 838,080 | | 859,680 | | 52,370 | |
| 2 | รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 1 | 1 | 531,360 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 17,520 | 18,000 | 18,000 | 683,280 | 701,280 | | 719,280 | | 44,280 | |
|  | **สำนักปลัดเทศบาล (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | กลาง | 1 | 1 | 539,160 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 19,560 | 19,680 | 19,560 | 693,120 | 712,800 | | 732,360 | | 44,930 | |
| 4 | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 369,480 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 400,560 | 414,000 | | 427,320 | | 30,790 | |
| 5 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 435,720 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 466,920 | 480,240 | | 493,560 | | 36,310 | |
| 6 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 442,320 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,200 | 13,440 | 14,160 | 473,520 | 486,960 | | 501,120 | | 36,860 | |
| 7 | หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 486,960 | 501,120 | | 516,600 | | 37,960 | |
| 8 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 293,880 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,760 | 11,880 | 12,240 | 305,640 | 317,520 | | 329,760 | | 24,490 | |
| 9 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | 1 | 1 | 448,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 462,240 | 475,560 | | 490,800 | | 37,410 | |
| 10 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 349,560 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 10,680 | 9,240 | 13,080 | 360,240 | 369,480 | | 382,560 | | 29,130 | |
| 11 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 389,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,440 | 13,080 | 402,720 | 416,160 | | 429,240 | | 32,450 | |
| 12 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก./ชก. | 1 | 1 | 329,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 342,720 | 356,160 | | 369,480 | | 27,480 | |
| 13 | นิติกร | ปก./ชก. | 1 | 1 | 276,960 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,160 | 11,520 | 12,000 | 288,120 | 299,640 | | 311,640 | | 23,080 | |
| 14 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 409,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,080 | 13,200 | 422,640 | 435,720 | | 448,920 | | 34,110 | |
| 15 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 416,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,080 | 13,200 | 429,240 | 442,320 | | 455,520 | | 34,680 | |
| 16 | นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ชก. | 1 | 1 | 253,680 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,880 | 8,640 | 8,880 | 262,560 | 271,200 | | 280,080 | | 21,140 | |
| 17 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | 1 | 1 | 406,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,200 | 13,440 | 419,880 | 433,080 | | 446,520 | | 33,870 | |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| 18 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 262,560 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,640 | 8,880 | 8,880 | 271,200 | 280,080 | | 288,960 | | 21,880 | |
| 19 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 266,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 9,000 | 8,760 | 8,880 | 275,760 | 284,520 | | 293,400 | | 22,230 | |
| 20 | เจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 298,200 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 9,840 | 9,480 | 12,240 | 308,040 | 317,520 | | 329,760 | | 24,840 | |
| 21 | เจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 280,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,880 | 9,240 | 9,840 | 288,960 | 298,200 | | 308,040 | | 23,340 | |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |
| 22 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 198,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,040 | 8,280 | 8,640 | 206,880 | 215,160 | | 223,800 | | 16,570 | |
| 23 | ผู้ช่วยจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ |  | 1 | - | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | | 155,280 | | ว่าง | |
| 24 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 143,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 149,280 | 155,280 | | 161,520 | | 11,960 | |
|  | **ยอดยกไป** |  | **24** | **23** | **8,564,040** | **508,800** | **24** | **24** | **24** | **0** | **0** | **0** | **288,240** | **290,280** | **303,840** | **9,361,080** | **9,651,360** | | **9,955,200** | |  | |

**-45-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | | **เพิ่ม/ลด** | | | |  | | |  | | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | | **2568** | **2569** | **2567** | | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **24** | **23** | **8,564,040** | **508,800** | **24** | | **24** | **24** | **0** | | **0** | **0** | **288,240** | **290,280** | **303,840** | **9,361,080** | | **9,651,360** | **9,955,200** |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |
| 25 | พนักงานขับรถยนต์ สว่าง |  | 1 | 1 | 189,840 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | 7,680 | 7,920 | 8,280 | 197,520 | | 205,440 | 213,720 | 15,820 |
| 26 | พนักงานดับเพลิง สงกรานต์ |  | 1 | 1 | 175,920 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | 7,080 | 7,320 | 7,680 | 183,000 | | 190,320 | 198,000 | 14,660 |
| 27 | พนักงานดับเพลิง ถวิล |  | 1 | 1 | 175,920 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | 7,080 | 7,320 | 7,680 | 183,000 | | 190,320 | 198,000 | 14,660 |
| 28 | พนักงานดับเพลิง เที่ยง |  | 1 | 1 | 175,920 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | 7,080 | 7,320 | 7,680 | 183,000 | | 190,320 | 198,000 | 14,660 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |
| 29 | นักการ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 30 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 31 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 32 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 33 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 34 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 35 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 36 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 37 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 38 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 39 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 40 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 41 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 42 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| **43** | **คนงาน** |  | **1** | **-** | **108,000** | **0** | **1** | | **1** | **1** | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | **108,000** | | **108,000** | **108,000** | **ว่างเดิม** |
| 44 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 45 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 46 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | | 1 | 1 | **-** | | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | | 108,000 | 108,000 | (9000) |
|  | **ยอดยกไป** |  | **46** | **44** | **11,225,640** | **508,800** | **46** | | **46** | **46** | **0** | | **0** | **0** | **317,160** | **320,160** | **335,160** | **12,051,600** | | **12,371,760** | **12,706,920** |  |

**-46-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **46** | **44** | **11,225,640** | **508,800** | **46** | **46** | **46** | **0** | **0** | **0** | **317,160** | **320,160** | **335,160** | **12,051,600** | **12,371,760** | **12,706,920** |  |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 47 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | 1 | 1 | 628,440 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 20,640 | 21,000 | 21,600 | 783,480 | 804,480 | 826,080 | 52,370 |
| 48 | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 422,640 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,200 | 13,320 | 453,720 | 466,920 | 480,240 | 35,220 |
| 49 | หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 462,240 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 15,240 | 15,720 | 493,560 | 508,800 | 524,520 | 38,520 |
| 50 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 486,960 | 501,120 | 516,600 | 37,960 |
| 51 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 369,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 382,560 | 396,000 | 409,320 | 30,790 |
| 52 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 1 | 1 | 448,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 462,240 | 475,560 | 490,800 | 37,410 |
| 53 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 1 | 1 | 429,240 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,200 | 13,440 | 442,320 | 455,520 | 468,960 | 35,770 |
| 54 | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | 1 | 1 | 402,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 416,160 | 429,240 | 442,320 | 33,560 |
| 55 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 264,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 10,560 | 10,800 | 10,920 | 275,040 | 285,840 | 296,760 | 22,040 |
| 56 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 475,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 15,360 | 15,720 | 16,440 | 490,800 | 506,520 | 522,960 | 39,620 |
| 57 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 218,280 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,200 | 7,440 | 7,560 | 225,480 | 232,920 | 240,480 | 18,190 |
| 58 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **59** | **เจ้าพนักงานพัสดุ** |  | **1** | **-** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **ขอยุบเลิก** |
| 60 | เจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 336,360 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,960 | 13,320 | 13,440 | 349,320 | 362,640 | 376,080 | 28,030 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 61 | ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |  | 1 | 1 | 143,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 149,280 | 155,280 | 161,520 | 11,960 |
| 62 | เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน |  | 1 | 1 | 189,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,920 | 8,280 | 197,520 | 205,440 | 213,720 | 15,820 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **63** | **พนักงานขับรถยนต์** |  | **1** | **-** | **112,800** | **0** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | **4,560** | **4,800** | **4,920** | **117,360** | **122,160** | **127,080** | **ว่างเดิม** |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 64 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 65 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 66 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 67 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 68 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
|  | **ยอดยกไป** |  | **68** | **63** | **17,480,880** | **697,200** | **67** | **67** | **67** | **0** | **0** | **0** | **506,640** | **514,800** | **536,160** | **18,684,720** | **19,199,520** | **19,735,680** |  |

**-47-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **68** | **63** | **17,480,880** | **697,200** | **67** | **67** | **67** | **0** | **0** | **0** | **506,640** | **514,800** | **536,160** | **18,684,720** | **19,199,520** | **19,735,680** |  |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **69** | **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)** | **กลาง** | **1** | **-** | **538,200** | **134,400** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | **19,200** | **19,200** | **19,200** | **691,800** | **711,000** | **730,200** | **ว่างเดิม** |
| 70 | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 369,480 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 400,560 | 414,000 | 427,320 | 30,790 |
| 71 | หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 382,560 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 414,000 | 427,320 | 440,640 | 31,880 |
| 72 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 402,720 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 434,160 | 447,240 | 460,320 | 33,560 |
| 73 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 1 | 1 | 352,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,400 | 11,640 | 12,120 | 363,480 | 375,120 | 387,240 | 29,340 |
| 74 | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | 1 | 1 | 218,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,680 | 7,680 | 226,080 | 233,760 | 241,440 | 18,200 |
| 75 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 1 | 1 | 363,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,640 | 12,120 | 12,480 | 375,120 | 387,240 | 399,720 | 30,290 |
| 76 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | ว่างเดิม |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 77 | ผู้ช่วยช่างไม้ | - | 1 | 1 | 336,360 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,960 | 13,320 | 13,440 | 349,320 | 362,640 | 376,080 | 28,030 |
| 78 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 284,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,880 | 9,600 | 8,640 | 293,400 | 303,000 | 311,640 | 23,710 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 79 | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ |  | 1 | 1 | 187,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,560 | 7,920 | 8,160 | 195,360 | 203,280 | 211,440 | 15,650 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 80 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 81 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 82 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
|  | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 83 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | กลาง | 1 | 1 | 714,000 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 23,520 | 24,240 | 24,120 | 871,920 | 896,160 | 920,280 | 59500 |
| 84 | หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 452,460 | 466,080 | 479,700 | ว่างรอ บช.กรม |
| 85 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธาณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | ต้น | 1 | 1 | 448,920 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 480,240 | 493,560 | 508,800 | 37410 |
| 86 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 308,040 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 9,960 | 10,200 | 10,800 | 318,000 | 328,200 | 339,000 | 25670 |
| 87 | นักวิชาการสุขาภิบาล | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 88 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | 1 | 1 | 218,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,680 | 7,680 | 226,080 | 233,760 | 241,440 | 18,200 |
| 89 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | 1 | 1 | 335,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,040 | 11,160 | 11,520 | 346,560 | 357,720 | 369,240 | 27960 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 90 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 317,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,240 | 12,960 | 13,440 | 329,760 | 342,720 | 356,160 | 26460 |
|  | **ยอดยกไป** |  | **90** | **81** | **24,629,700** | **1,056,000** | **89** | **89** | **89** | **0** | **0** | **0** | **739,020** | **751,020** | **775,740** | **26,451,960** | **27,202,980** | **27,978,720** |  |

**-48-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **90** | **81** | **24,629,700** | **1,056,000** | **89** | **89** | **89** | **0** | **0** | **0** | **739,020** | **751,020** | **775,740** | **26,451,960** | **27,202,980** | **27,978,720** |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 91 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 92 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 93 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 94 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 95 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 96 | พนักงานกวาดถนน |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 97 | พนักงานกวาดถนน |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 98 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 99 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 100 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 101 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 102 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 103 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 104 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 105 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 106 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 107 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
|  | **กองการศึกษา (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 108 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) | ต้น | 1 | 1 | 448,920 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 504,240 | 517,560 | 532,800 | 37410 |
| 109 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 1 | 1 | 402,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 416,160 | 429,240 | 442,320 | 33560 |
| 110 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 333,600 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 10,680 | 10,560 | 7,800 | 344,280 | 354,840 | 362,640 | 27800 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 111 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
|  | **ยอดยกไป** |  | **111** | **102** | **27,758,940** | **1,098,000** | **110** | **110** | **110** | **0** | **0** | **0** | **776,460** | **787,980** | **811,860** | **29,660,640** | **30,448,620** | **31,260,480** |  |

**-49-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | | **หมายเหตุ** | |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | | **เงินประจำ** | | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | | |  | |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | | **ตำแหน่ง (2)** | | **2567** | **2568** | | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | |  | |
|  | **ยอดยกมา** |  | **111** | **102** | **27,758,940** | | **1,098,000** | | **110** | **110** | | **110** | **0** | **0** | **0** | **776,460** | **787,980** | **811,860** | **29,660,640** | **30,448,620** | **31,260,480** | |  | |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองพิชัย** |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |
| 112 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | จ่ายจากเงินอุดหนุน | |
| 113 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | จ่ายจากเงินอุดหนุน | |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |
| 114 | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย |  | 1 | 1 | 0 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | จ่ายจากเงินอุดหนุน | |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |
| 115 | ผู้ดูแลเด็ก |  | 1 | 1 | 108,000 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | | งบท้องถิ่นจ่าย | |
| 116 | ผู้ดูแลเด็ก |  | 1 | 1 | 108,000 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | | งบท้องถิ่นจ่าย | |
| 117 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | | งบท้องถิ่นจ่าย | |
|  | **หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  | |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |
| **118** | **นักวิชาการตรวจสอบภายใน** | **ปก./ชก.** | **1** | **-** | **355,320** | | **0** | | **1** | **1** | | **1** | **-** | **-** | **-** | **12,000** | **12,000** | **12,000** | **367,320** | **379,320** | **391,320** | | **ว่างเดิม** | |
| **(5)** | **รวม** |  | **118** | **108** | **28,438,260** | | **1,098,000** | | **117** | **117** | | **117** | **0** | **0** | **0** | **788,460** | **799,980** | **823,860** | **30,351,960** | **31,151,940** | **31,975,800** | |  | |
| **(6)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%** | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | **4,552,794** | **4,672,791** | **4,796,370** | |  | |
| **(7)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | **34,904,754** | **35,824,731** | **36,772,170** | |  | |
| **(8)** | **คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)** | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | **32.73** | **32.00** | **31.28** | |  | |
| **(9)** | **คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)** | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | **45.72** | **44.69** | **43.69** | |  | |
| **ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2566 หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มร้อยละ 5 ของปีที่ผ่านมา** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (รวมเงินอุดหนุน) = 101,559,500 บาท** | | | | |  | |  | | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 (รวมเงินอุดหนุน) = 111,969,200 บาท** | | | | | | | |  |  | |  | |  |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 72,707,260 บาท** | | | | |  | |  | | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 80,159,700 บาท** | | | | | | | |  |  | |  | |  |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (รวมเงินอุดหนุน) = 106,637,400 บาท** | | | | |  | |  | | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 (รวมเงินอุดหนุน) = 117,567,600 บาท** | | | | | | | |  |  | |  | |  |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 76,342,600 บาท** | | | | |  | |  | | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 84,167,600 บาท** | | | | | | | |  |  | |  | |  |

**-50-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ตารางภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **เทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 1 | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 628,440 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 20,640 | 21,000 | 21,600 | 817,080 | 838,080 | 859,680 | 52,370 |
| 2 | รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 1 | 1 | 531,360 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 17,520 | 18,000 | 18,000 | 683,280 | 701,280 | 719,280 | 44,280 |
|  | **สำนักปลัดเทศบาล (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | กลาง | 1 | 1 | 539,160 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 19,560 | 19,680 | 19,560 | 693,120 | 712,800 | 732,360 | 44,930 |
| 4 | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 369,480 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 400,560 | 414,000 | 427,320 | 30,790 |
| 5 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 435,720 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 466,920 | 480,240 | 493,560 | 36,310 |
| 6 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 442,320 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,200 | 13,440 | 14,160 | 473,520 | 486,960 | 501,120 | 36,860 |
| 7 | หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 486,960 | 501,120 | 516,600 | 37,960 |
| 8 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 293,880 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,760 | 11,880 | 12,240 | 305,640 | 317,520 | 329,760 | 24,490 |
| 9 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | 1 | 1 | 448,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 462,240 | 475,560 | 490,800 | 37,410 |
| 10 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 349,560 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 10,680 | 9,240 | 13,080 | 360,240 | 369,480 | 382,560 | 29,130 |
| 11 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 389,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,440 | 13,080 | 402,720 | 416,160 | 429,240 | 32,450 |
| 12 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก./ชก. | 1 | 1 | 329,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 342,720 | 356,160 | 369,480 | 27,480 |
| 13 | นิติกร | ปก./ชก. | 1 | 1 | 276,960 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,160 | 11,520 | 12,000 | 288,120 | 299,640 | 311,640 | 23,080 |
| 14 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 409,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,080 | 13,200 | 422,640 | 435,720 | 448,920 | 34,110 |
| 15 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 416,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,080 | 13,200 | 429,240 | 442,320 | 455,520 | 34,680 |
| 16 | นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ชก. | 1 | 1 | 253,680 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,880 | 8,640 | 8,880 | 262,560 | 271,200 | 280,080 | 21,140 |
| 17 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | 1 | 1 | 406,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,200 | 13,440 | 419,880 | 433,080 | 446,520 | 33,870 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 262,560 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,640 | 8,880 | 8,880 | 271,200 | 280,080 | 288,960 | 21,880 |
| 19 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 266,760 | 0 | 1 | 0 | 0 | **-** | **-1** | **-** | 9,000 | 0 | 0 | 275,760 | 0 | 0 | **ยุบเลิก ปี 68** |
| 20 | เจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 298,200 | 0 | 1 | 0 | 0 | **-** | **-1** | **-** | 9,840 | 0 | 0 | 308,040 | 0 | 0 | **ยุบเลิก ปี 68** |
| 21 | เจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 280,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,880 | 9,240 | 9,840 | 288,960 | 298,200 | 308,040 | 23,340 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 198,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,040 | 8,280 | 8,640 | 206,880 | 215,160 | 223,800 | 16,570 |
| 23 | ผู้ช่วยจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ |  | 1 | - | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | **ว่าง** |
| 24 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 143,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 149,280 | 155,280 | 161,520 | 11,960 |
|  | **ยอดยกไป** |  | **24** | **23** | **8,564,040** | **508,800** | **24** | **22** | **22** | **0** | **-2** | **0** | **288,240** | **272,040** | **282,720** | **9,361,080** | **9,049,320** | **9,332,040** |  |

**-51-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **24** | **23** | **8,564,040** | **508,800** | **24** | **22** | **22** | **0** | **-2** | **0** | **288,240** | **272,040** | **282,720** | **9,361,080** | **9,049,320** | **9,332,040** |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 189,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,920 | 8,280 | 197,520 | 205,440 | 213,720 | 15,820 |
| 26 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 175,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,080 | 7,320 | 7,680 | 183,000 | 190,320 | 198,000 | 14,660 |
| 27 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 175,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,080 | 7,320 | 7,680 | 183,000 | 190,320 | 198,000 | 14,660 |
| 28 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 175,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,080 | 7,320 | 7,680 | 183,000 | 190,320 | 198,000 | 14,660 |
| *29* | *พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา* |  | *-* | *-* | *-* | *-* | *0* | *1* | *1* | *-* | *+1* | *-* | *0* | *138,000* | *5,520* | *0* | *138,000* | *143,520* | *กำหนดเพิ่ม* |
| *30* | *พนักงานขับรถยนต์* |  | *-* | *-* | *-* | *-* | *0* | *1* | *1* | *-* | *+1* | *-* | *0* | *112,800* | *4,560* | *0* | *112,800* | *117,360* | *กำหนดเพิ่ม* |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | นักการ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 32 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 33 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 34 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 35 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 36 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 37 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 38 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 39 | พนักงานดับเพลิง |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 40 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 41 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 42 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 43 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 44 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 45 | คนงาน |  | 1 | - | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | **ว่าง** |
| 46 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 47 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 48 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | **0** | **0** | **0** | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
|  | **ยอดยกไป** |  | **46** | **44** | **11,225,640** | **508,800** | **46** | **46** | **46** | **0** | **+2/-2** | **0** | **317,160** | **552,720** | **324,120** | **12,051,600** | **12,020,520** | **12,344,640** |  |

**-52-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **46** | **44** | **11,225,640** | **508,800** | **46** | **46** | **46** | **0** | **+2/-2** | **0** | **317,160** | **552,720** | **324,120** | **12,051,600** | **12,020,520** | **12,344,640** |  |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 49 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | 1 | 1 | 628,440 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 20,640 | 21,000 | 21,600 | 783,480 | 804,480 | 826,080 | 52,370 |
| 50 | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 422,640 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,200 | 13,320 | 453,720 | 466,920 | 480,240 | 35,220 |
| 51 | หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 462,240 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 15,240 | 15,720 | 493,560 | 508,800 | 524,520 | 38,520 |
| 52 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 486,960 | 501,120 | 516,600 | 37,960 |
| 53 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 369,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 382,560 | 396,000 | 409,320 | 30,790 |
| 54 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 1 | 1 | 448,920 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 462,240 | 475,560 | 490,800 | 37,410 |
| 55 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | 1 | 1 | 429,240 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,200 | 13,440 | 442,320 | 455,520 | 468,960 | 35,770 |
| 56 | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | 1 | 1 | 402,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 416,160 | 429,240 | 442,320 | 33,560 |
| 57 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 264,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 10,560 | 10,800 | 10,920 | 275,040 | 285,840 | 296,760 | 22,040 |
| 58 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 475,440 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 15,360 | 15,720 | 16,440 | 490,800 | 506,520 | 522,960 | 39,620 |
| 59 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 218,280 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,200 | 7,440 | 7,560 | 225,480 | 232,920 | 240,480 | 18,190 |
| 60 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | 1 | **-** | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | **ว่าง** |
| *61* | *เจ้าพนักงานพัสดุ* | *ปง./ชง.* | *-* | *-* | *-* | *0* | *1* | *1* | *1* | *+1* | *-* | *-* | *297,900* | *9,720* | *9,720* | *297,900* | *307,620* | *317,340* | *กำหนดเพิ่ม* |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 62 | เจ้าพนักงานพัสดุ |  | 1 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | ยุบเลิก |
| 63 | เจ้าพนักงานธุรการ |  | 1 | 1 | 336,360 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,960 | 13,320 | 13,440 | 349,320 | 362,640 | 376,080 | 28,030 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 64 | ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |  | 1 | 1 | 143,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 149,280 | 155,280 | 161,520 | 11,960 |
| 65 | เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน |  | 1 | 1 | 189,840 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,920 | 8,280 | 197,520 | 205,440 | 213,720 | 15,820 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | - | 112,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 | **ว่าง** |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 67 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 68 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 69 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 70 | พนักงานเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
| 71 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 9,000 |
|  | **ยอดยกไป** |  | **68** | **63** | **17,480,880** | **697,200** | **68** | **68** | **68** | **+1/-1** | **+2/-2** | **0** | **804,540** | **757,080** | **534,840** | **18,982,620** | **19,155,900** | **19,690,740** |  |

**-53-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **68** | **63** | **17,480,880** | **697,200** | **68** | **68** | **68** | **+1/-1** | **+2/-2** | **0** | **804,540** | **757,080** | **534,840** | **18,982,620** | **19,155,900** | **19,690,740** |  |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 72 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | กลาง | 1 | - | 538,200 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 19,200 | 19,200 | 19,200 | 691,800 | 711,000 | 730,200 | **ว่าง** |
| 73 | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 369,480 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 400,560 | 414,000 | 427,320 | 30,790 |
| 74 | หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 382,560 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 414,000 | 427,320 | 440,640 | 31,880 |
| 75 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 402,720 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 434,160 | 447,240 | 460,320 | 33,560 |
| 76 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 1 | 1 | 352,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,400 | 11,640 | 12,120 | 363,480 | 375,120 | 387,240 | 29,340 |
| 77 | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | 1 | 1 | 218,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,680 | 7,680 | 226,080 | 233,760 | 241,440 | 18,200 |
| 78 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 1 | 1 | 363,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,640 | 12,120 | 12,480 | 375,120 | 387,240 | 399,720 | 30,290 |
| 79 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | **ว่าง** |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 80 | ผู้ช่วยช่างไม้ | - | 1 | 1 | 336,360 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,960 | 13,320 | 13,440 | 349,320 | 362,640 | 376,080 | 28,030 |
| 81 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 284,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 8,880 | 9,600 | 8,640 | 293,400 | 303,000 | 311,640 | 23,710 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 82 | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ |  | 1 | 1 | 187,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,560 | 7,920 | 8,160 | 195,360 | 203,280 | 211,440 | 15,650 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 83 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 84 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
| 85 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9000) |
|  | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 86 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | กลาง | 1 | 1 | 714,000 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 23,520 | 24,240 | 24,120 | 871,920 | 896,160 | 920,280 | 59500 |
| *87* | *หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)* | *ต้น* | *1* | *-* | *393,600* | *18,000* | *1* | *1* | *1* | *-* | *-* | *-* | *13,620* | *13,620* | *13,620* | *452,460* | *466,080* | *479,700* | *ว่างขอใช้ บช.กรม* |
| 88 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | ต้น | 1 | 1 | 448,920 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 480,240 | 493,560 | 508,800 | 37410 |
| 89 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 308,040 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 9,960 | 10,200 | 10,800 | 318,000 | 328,200 | 339,000 | 25670 |
| 90 | นักวิชาการสุขาภิบาล | ปก./ชก. | 1 | **-** | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | **ว่าง** |
| 91 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | 1 | 1 | 218,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 7,680 | 7,680 | 7,680 | 226,080 | 233,760 | 241,440 | 18,200 |
| 92 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | 1 | 1 | 335,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | **-** | **-** | **-** | 11,040 | 11,160 | 11,520 | 346,560 | 357,720 | 369,240 | 27960 |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 93 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 317,520 | 0 | 1 | 0 | 0 | **-** | **-1** | **-** | 12,240 | 0 | 0 | 329,760 | 0 | 0 | **ยุบเลิก ปี 68** |
|  | **ยอดยกไป** |  | **90** | **81** | **24,629,700** | **1,056,000** | **90** | **89** | **89** | **+1/-1** | **+2/-3** | **0** | **1,036,920** | **980,340** | **760,980** | **26,749,860** | **26,816,640** | **27,577,620** |  |

**-54-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | | **อัตรากำลังคน** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | | **หมายเหตุ** |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | | **เพิ่ม/ลด** | | |  | | |  | | | |  |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | **2567** | **2568** | **2569** | | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | | **2568** | **2569** |  |
|  | **ยอดยกมา** |  | **90** | **81** | **24,629,700** | **1,056,000** | **90** | **89** | | **89** | **+1/-1** | **+2/-3** | **0** | **1,036,920** | **980,340** | **760,980** | **26,749,860** | **26,816,640** | | **27,577,620** |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
| 94 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 95 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 96 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 97 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 98 | พนักงานประจำรถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 99 | พนักงานกวาดถนน |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 100 | พนักงานกวาดถนน |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 101 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 102 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 103 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 104 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 105 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 106 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 107 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 108 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 109 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| 110 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
|  | **กองการศึกษา (06)** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
| 111 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) | ต้น | 1 | 1 | 448,920 | 42,000 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,320 | 13,320 | 15,240 | 504,240 | 517,560 | | 532,800 |  |
| 112 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 1 | 1 | 402,720 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 416,160 | 429,240 | | 442,320 |  |
| 113 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | 1 | 333,600 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 10,680 | 10,560 | 7,800 | 344,280 | 354,840 | | 362,640 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
| 114 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | | 108,000 |  |
| *115* | *พนักงานขับรถยนต์* |  | *-* | *-* | *-* | *-* | *0* | *1* | | *1* | *-* | *+1* | *-* | *0* | *108,000* | *0* | *0* | *108,000* | | *108,000* | *กำหนดเพิ่ม* |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองพิชัย** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
| *116* | *ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* | *-* | *-* | *-* | *-* | *-* | *1* | *1* | | *1* | *+1* | *-* | *-* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | | *0* | *กำหนดเพิ่ม* |
| 117 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | เงินอุดหนุน |
| 118 | ครู | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | | 1 | **-** | **-** | **-** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | เงินอุดหนุน |
|  | **ยอดยกไป** |  | **113** | **104** | **27,758,940** | **1,098,000** | **114** | **114** | | **114** | **+2/-1** | **+3/-3** | **0** | **1,074,360** | **1,125,300** | **797,100** | **29,958,540** | **30,170,280** | | **30,967,380** |  |

**-55-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน** | | | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้** | | | | | **อัตรากำลังคน** | | | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น** | | | | | | | **ค่าใช้จ่ายรวม** | | | | | | | **หมายเหตุ** | | |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับ** | **จำนวน** | **จำนวน** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | | **ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า** | | | | | | **เพิ่ม/ลด** | | | | |  | | | | | | |  | | | | | | |  | | |
|  |  | **ตำแหน่ง** | **ทั้งหมด** | **(คน)** | **(1)** | **ตำแหน่ง (2)** | | **2567** | | **2568** | | **2569** | | **2567** | **2568** | **2569** | | **2567** | | **2568** | | **2569** | | | | **2567** | | **2568** | | **2569** | | |  | | |
|  | **ยอดยกมา** |  | **113** | **104** | **27,758,940** | **1,098,000** | | **114** | | **114** | | **114** | | **+2/-1** | **+3/-3** | **0** | | **1,074,360** | | **1,125,300** | | **797,100** | | | | **29,958,540** | | **30,170,280** | | **30,967,380** | | |  | | |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | | | |  | |  | |  | | |  | | |
| 119 | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย |  | 1 | 1 | 112,800 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | **-** | **-** | **-** | | 0 | | 0 | | 0 | | | | 0 | | 0 | | 0 | | | เงินอุดหนุน | | |
|  |  |  |  |  | 41,640 |  | |  | |  | |  | |  |  |  | | 6,240 | | 6,480 | | 6,720 | | | | 47,880 | | 54,360 | | 61,080 | | | งบท้องถิ่น | | |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | | | |  | |  | |  | | |  | | |
| 120 | ผู้ดูแลเด็ก |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | **-** | **-** | **-** | | 0 | | 0 | | 0 | | | | 108,000 | | 108,000 | | 108,000 | | | งบท้องถิ่น | | |
| 121 | ผู้ดูแลเด็ก |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | **-** | **-** | **-** | | 0 | | 0 | | 0 | | | | 108,000 | | 108,000 | | 108,000 | | | งบท้องถิ่น | | |
| 122 | คนงานทั่วไป |  | 1 | 1 | 108,000 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | **-** | **-** | **-** | | 0 | | 0 | | 0 | | | | 108,000 | | 108,000 | | 108,000 | | | งบท้องถิ่น | | |
|  | **หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | | | |  | |  | |  | | |  | | |
| 123 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | - | | 12,000 | | 12,000 | | 12,000 | | | | 367,320 | | 379,320 | | 391,320 | | | **ว่าง** | | |
|  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | | | |  | |  | |  | | |  | | |
| **(5)** | **รวม** |  | **118** | **108** | **28,479,900** |  | | **119** | | **119** | | **119** | | **+2/-1** | **+3/-3** | **0** | | **1,092,600** | | **1,143,780** | | **815,820** | | | | **30,697,740** | | **30,927,960** | | **31,743,780** | | |  | | |
| **(6)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **4,604,661** | | **4,639,194** | | **4,761,567** | | |  | | |
| **(7)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **35,302,401** | | **35,567,154** | | **36,505347** | | |  | | |
| **(8)** | **คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **33.11** | | **31.77** | | **31.05** | | |  | | |
| **(9)** | **คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **46.234** | | **44.37** | | **43.37** | | |  | | |
|  | **หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้วเท่านั้น** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  | | | |  | | | | |  | | |  |
|  | **หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มร้อยละ 5 ของปีที่ผ่านมา** | | | | | | | | | |  | |  |  |  |  |  | | |  |  | | | |  | |  | |  | | | |  | | |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (รวมเงินอุดหนุน) = 101,559,500 บาท** | | | | |  | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 (รวมเงินอุดหนุน) = 111,969,200 บาท** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |  | |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 72,707,260 บาท** | | | | | |  | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 80,159,700 บาท** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |  | |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (รวมเงินอุดหนุน) = 106,637,400 บาท** | | | | |  | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 (รวมเงินอุดหนุน) = 117,567,600 บาท** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |  | |
|  | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 76,342,600 บาท** | | | | | |  | | **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = 84,167,600 บาท** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | | | |  | |  | |  | | |  | | |