

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลหนองจอก

อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศเทศบาลตำบลหนองจอก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองจอก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

เทศบาลตำบลหนองจอก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจรรย์ ไม้จันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก

สำเนาถูกต้อง

(นางธัญนันท์ ชาวไทย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองจอกได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๑) โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของเทศบาลให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงบประมาณ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรออัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองจอกให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลหนองจอก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลหนองจอก

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. ปัญหาแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๒

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองจอก
ภาคผนวก ข	เอกสารหมายเลข ๑ - ๖
ภาคผนวก ค	- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ - สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ภาคผนวก ง	เอกสารวิเคราะห์ค่างาน

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลที่เทศบาลตำบลหนองจอก จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแห่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองจอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองจอกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองจอก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี (ก.ท.จ.เพชรบุรี) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองจอก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองจอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองจอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองจอก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลหนองจอก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองจอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจำนวนอัตราต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลหนองจอกมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง

ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน

- ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การต่อไป

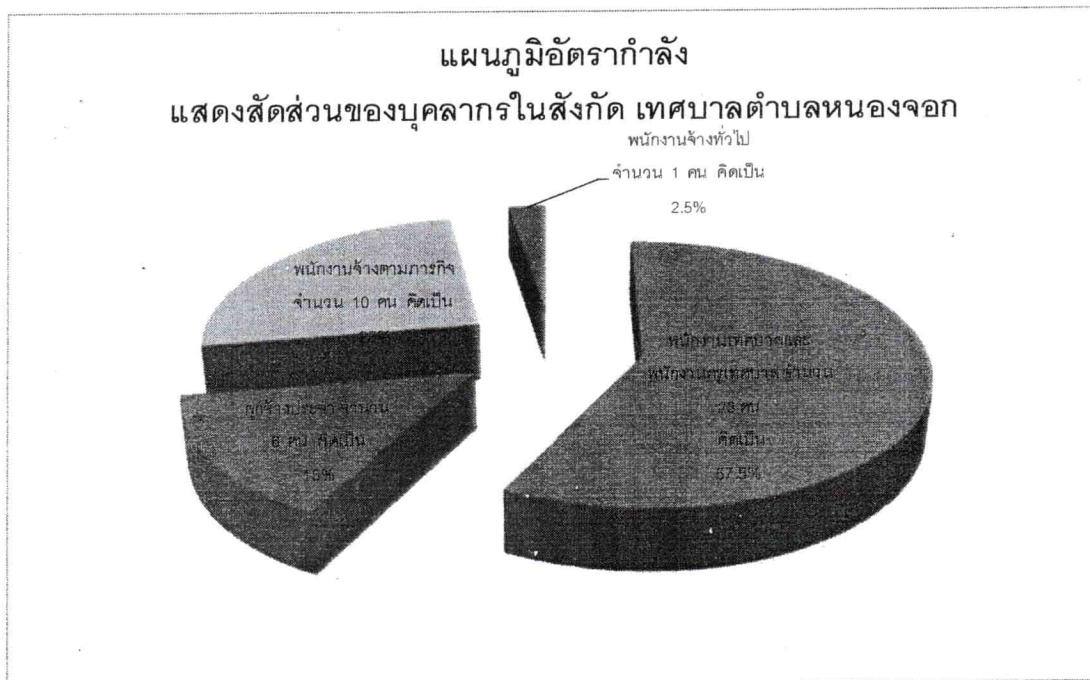
จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองจอก ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลหนองจอกเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - พนักงานจ้างทั่วไป



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองจอก ได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องราชการทั่วไป และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกัน โรคติดต่อ งานสุขาภิบาล การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและ การศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย

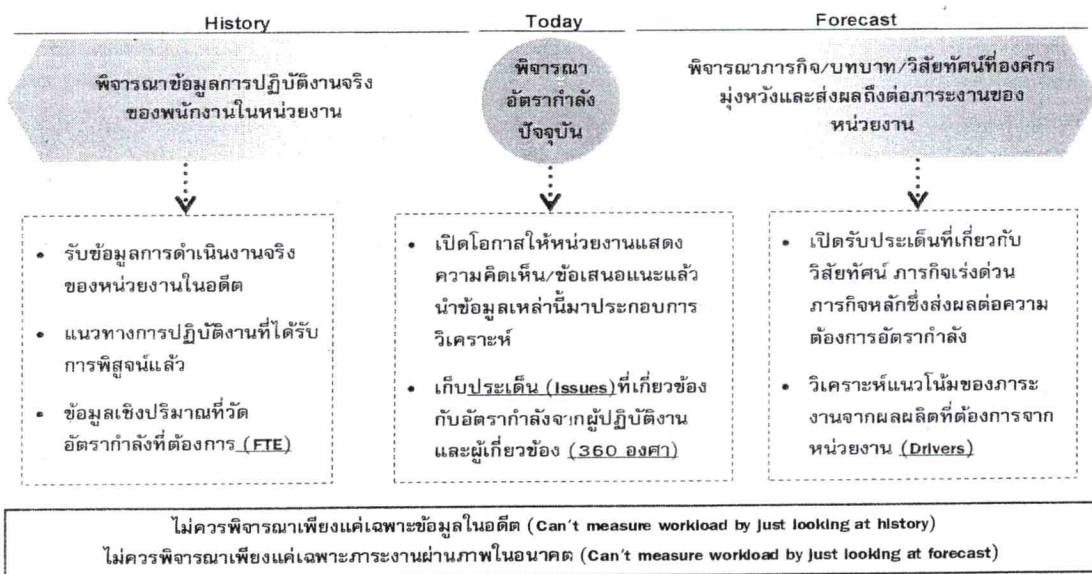
งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการประปา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การควบคุม การผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับ การงบประมาณ รายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ การบริการสา ธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานตรวจสอบภายใน ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

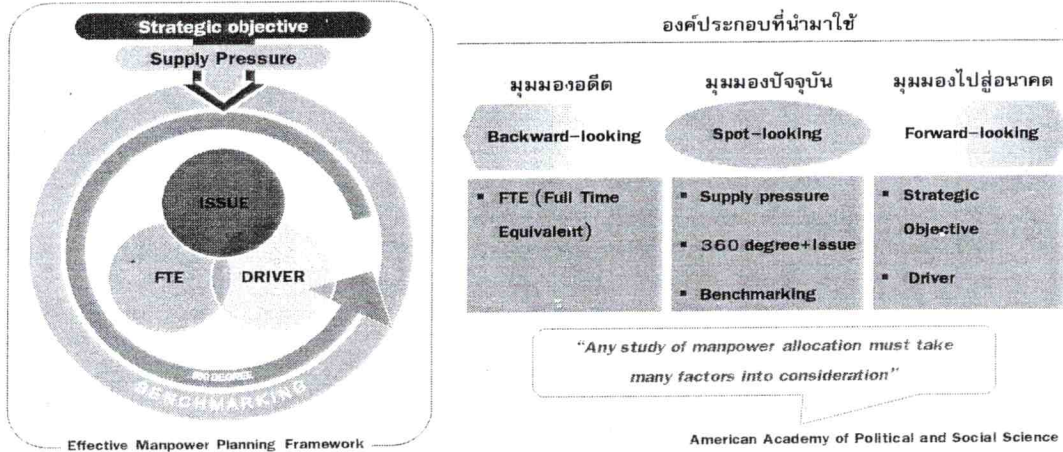
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองจอก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองจอก จะพิจารณาคณะวุฒิกการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย มีคุณวุฒิกการศึกษา ทางเคมี กฎหมาย รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองจอก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองจอก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะ ความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองจอก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองจอก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ × ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองจอก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองจอก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองจอก (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองจอกพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

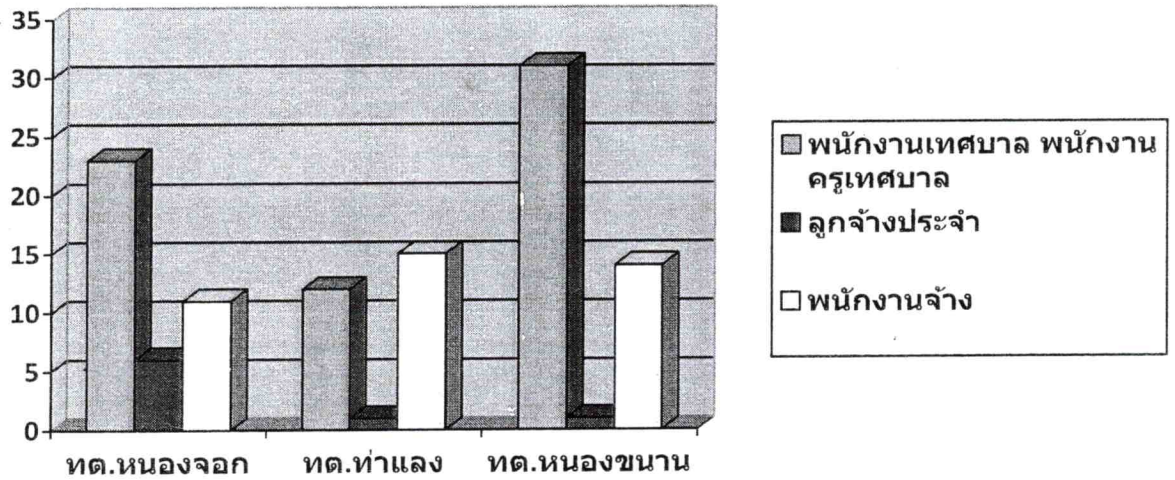
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองจอกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง

- **อัตราากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้**

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก ปลัดเทศบาลตำบลหนองจอก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองจอก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าแลง เทศบาลตำบลหนองขาน ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	เทศบาลตำบลหนองจอก	เทศบาลตำบลท่าแลง	เทศบาลตำบลหนองหาน
พนักงานเทศบาล	๒๓	๑๒	๓๑
ลูกจ้างประจำ	๖	๑	๑
พนักงานจ้าง	๑๑	๑๕	๑๔

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองจอก เทศบาลตำบลท่าแลง และเทศบาลตำบลหนองหาน ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกัน ประชากรใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลัง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหนองจอก มีตำแหน่งที่ต้องดำเนินการยุบเลิก คือ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ซึ่งได้กำหนดไว้ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.) เนื่องจากมีลูกจ้างประจำซึ่งจะเกษียณอายุราชการ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังทดแทน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองจอกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

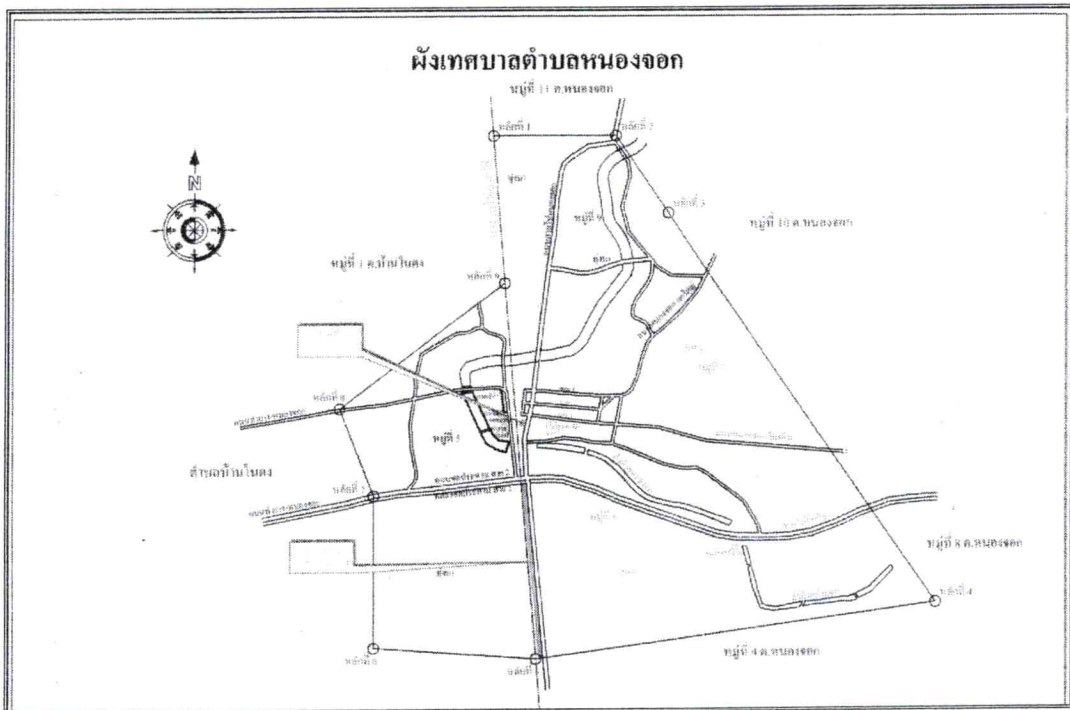
๑. ข้อมูลสภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลหนองจอก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลหนองจอก อยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดเพชรบุรี ระยะห่างจากจังหวัดประมาณ ๒๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔.๘ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลหนองขนานและตำบลดอนยาง อำเภอเมือง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลปึกเตียน อำเภอท่ายาง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลมาบข่าเค้า อำเภอท่ายาง
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลหนองศาลาและตำบลนายาง อำเภอชะอำ

แผนที่แสดงแนวเขตเทศบาลตำบลหนองจอก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองจอกเป็นที่ราบลุ่ม ภูมิประเทศของตำบลหนองจอกเป็นพื้นที่ราบ ลาดเทเล็กน้อย โดยมีความลาดเทจากทิศตะวันออกไปทางทิศตะวันตก

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองจอกมีพื้นที่ใกล้เคียงทะเล ลักษณะอากาศมี ๓ ฤดู อากาศร้อน ฝนตกตามฤดูกาล และหน้าหนาวไม่หนาวมาก จึงมีอากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัด และไม่หนาวจัด มีฝนตกชุกในเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

เทศบาลตำบลหนองจอก ประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๕ , ๖ , ๗ และ ๙ แบ่งพื้นที่การพัฒนา ออกเป็น ๔ ชุมชน คือ ชุมชนประทุมมา ชุมชนบัวหลวง ชุมชนสัตบุศย์ และชุมชนบงกช

ประชากร เทศบาลตำบลหนองจอก มีประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๓๗ คน แยกเป็นชาย ๑,๒๙๔ คน หญิง ๑,๔๔๓ คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐)

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร/คน		รวม/คน	หลังคาเรือน
		ชาย/คน	หญิง/คน		
๕	ฝั่งห้วย	๓๖๑	๔๒๙	๗๙๐	๒๖๖
๖	บ้านตลาด	๓๕๑	๓๘๕	๗๓๖	๒๘๕
๗	บ้านดอนยี่พรหม	๓๘๑	๔๑๙	๘๐๐	๒๘๑
๙	บ้านหนองจิก	๒๐๑	๒๑๐	๔๑๑	๑๐๖
รวม		๑,๒๙๔	๑,๔๔๓	๒,๗๓๗	๙๓๘

๑.๕ การประกอบอาชีพ

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตชุมชน ประกอบอาชีพค้าขาย อาชีพรับจ้างและรับราชการ ๓๐% ส่วนประชาชนนอกเขตชุมชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๗๐%

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ การคมนาคม

เทศบาลตำบลหนองจอก มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ (ถนนเพชรเกษม) และถนนของกรมโยธาธิการ เป็นถนนลาดยางเป็นหลัก ห่างจากกรุงเทพฯ ๑๕๘ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๒ ชั่วโมง ๑๕ นาที และอยู่ห่างจากจังหวัดประมาณ ๒๔ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทาง ๓๐ นาที ภายในเขตชุมชนตลาดหนองจอกเป็นถนนลาดยางและถนนคอนกรีต สภาพเส้นทางระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีตและถนนลูกรัง สามารถสัญจรไปมาติดต่อกันได้ทุกฤดูกาล

๒.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน จำนวน ๙๓๘ ครัวเรือน ถนนสายหลักในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก มีไฟฟ้าสาธารณะทุกสาย

๒.๓ การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน จำนวน ๙๓๘ ครัวเรือน และมีประชาชนในบางครัวเรือนมีการใช้น้ำประปาเพื่อการเกษตร

๒.๔ การสื่อสารและโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะในพื้นที่ จำนวน ๑๐ เลขหมาย
- ในเขตเทศบาลตำบลหนองจอกไม่มีที่ทำการไปรษณีย์ มีบุรุษไปรษณีย์เป็นผู้รับ - ส่งจดหมาย
- ระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการครอบคลุมได้ร้อยละ ๑๐๐
- หน่วยงานที่มีข่ายวิทยุสื่อสารในพื้นที่มี ๒ หน่วยงาน คือ
 - *เทศบาลตำบลหนองจอก
 - *สถานีตำรวจภูธรหนองจอก

๒.๕ การจราจร

เขตเทศบาลตำบลหนองจอก ประกอบด้วย ๔ หมู่บ้าน เป็นพื้นที่ขนาดเล็ก การจราจรภายในเขตชุมชนไม่หนาแน่นมากนัก ส่วนในถนนสายหลักมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจากสถานีตำรวจภูธรหนองจอกเป็นผู้ดูแลความเรียบร้อย

๒.๖ การใช้ที่ดิน

การใช้ประโยชน์จากที่ดินในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก สามารถจำแนกตามลักษณะการใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

- พื้นที่เกษตรกรรม เป็นพื้นที่ปลูกพืชไร่ ทำนา ส่วนใหญ่จะปลูกพืช ทำนา อยู่นอกเขตชุมชน
- การใช้ที่ดินเป็นพื้นที่ชุมชน บริเวณที่พักอาศัยหนาแน่น ส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่เป็นชุมชนหนาแน่นประชาชนจะใช้บริเวณบ้านพักอาศัยเป็นสถานที่ประกอบอาชีพค้าขาย
- บริเวณที่ดินสาธารณประโยชน์ ซึ่งมีพื้นที่ว่างเปล่าและบริเวณที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชนแล้ว

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก มีสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา/ประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดหนองจอก (ศรีสรรคพานิช) มีสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนหนองจอกวิทยา และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลหนองจอก

๓.๒ การศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณ ๙๙% ศาสนาอื่น ๆ เช่น ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ประมาณ ๑% มีวัด ๑ แห่ง คือ วัดหนองจอก

๓.๓ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

ในเขตเทศบาลมีประเพณีที่สำคัญและสืบทอดกันมา คือ ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีวันสงกรานต์ ประเพณีวันแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีวันออกพรรษา ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ มีโรงพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองจอก มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๓๗ คน

๔.๒ มีคลินิกเอกชน จำนวน ๒ แห่ง

๔.๓ มีร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน ๒ แห่ง

๕. ด้านการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม

ในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก มีผู้พิการ จำนวน ๔๓ คน มีผู้ป่วยโรคเอดส์ จำนวน ๒ คน และผู้สูงอายุ โดยแยกตามช่วงอายุ ดังนี้

- อายุ ๙๐ ปี ขึ้นไป	จำนวน	๕ คน
- อายุ ๘๐ - ๘๙ ปี	จำนวน	๗๓ คน
- อายุ ๗๐ - ๗๙ ปี	จำนวน	๑๖๔ คน
- อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี	จำนวน	๒๒๓ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๔๖๕ คน

๖. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตเทศบาล มีสถานีตำรวจ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรหนองจอก ซึ่งให้การดูแลในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตเทศบาล มีแหล่งน้ำที่สำคัญ จำนวน ๓ แห่ง คือ ลำห้วยประปา คลองชลประทาน สาย ๒ และสระบัวหลังวัดหนองจอก เทศบาลมีรถสำหรับจัดเก็บขยะ จำนวน ๒ คัน การจัดเก็บขยะใช้วิธีเทรวมกอง ที่ดินที่ใช้เป็นที่ดินสาธารณะ ซึ่งห่างจากเขตชุมชนประมาณ ๒ กิโลเมตร

๘. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

๘.๑ ศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองจอก

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวณัฏฐินี วันแก้ว	ปลัดเทศบาลตำบลหนองจอก	
สำนักปลัดเทศบาล			
๒	นางสาววาสนา อิมอุทร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๓	นางจินตนา เอิบอิม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	
๔	นางณัฐนันท์ ชาวไทย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๕	นางอภิญา ทวนสรระน้อย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๖	สิบเอกอนุกุล งามขำ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	
๗	นางเรไร เจิมสุวรรณ	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	
๘	นายทศพร อุงชนะนี้	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	

กองคลัง		
๙	นางสาวชมภู มีผล	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๑๐	นางสาววรรณ อ่อนแสง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ
กองช่าง		
๑๑	นายสันติ พรายมี	ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๒	นายนนทพล มั่งประเสริฐ	นายช่างโยธาชำนาญงาน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๑๓	นางสาวอารีรัตน์ เม่งพัต	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
กองการศึกษา		
๑๔	นางสาวจิตาภา เจตน์จำลอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๕	นางสาวเพลินพิศ ดิษฐวงศ์	ครู คศ.๑
๑๖	นางกมลวรรณ เกษเดช	ครู คศ.๑

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายโสภาก รัศมีฤกษ์เศรษฐ์	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	
๒	นางมาลี เจริญเรืองทรัพย์	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๓	นายประสิทธิ์ชัย ภิญโญโสภานิชต์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	
๔	นายชินนรินทร์ นกน้อย	คนงานประจำรถขยะ	
๕	นางสายชล ทองห่อ	คนงาน	
๖	นางรัชกร บริสุทธิ์	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	

๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวณัฐสิมา บัวงาม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒	นายฤทธิไกร ปิ่นทอง	คนงานทั่วไป	
๓	นางสาวอุบลวรรณ คงทิพย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๔	นางทัศนีย์ บุญคงบ้าน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๕	นายบังเอิญ รุ่งเรือง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๖	นายพิสิทษ์ กอแก้ว	พนักงานขับรถยนต์	
๗	นายบุญมาก โคทอง	คนงานประจำรถขยะ	
๘	นายประจักษ์ ขาวสนิท	คนงานประจำรถขยะ	
๙	นางสาววัชรภรณ์ เขียวขุ่ม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	
๑๐	นายสำราญ จันทรเหมือน	พนักงานผลิตน้ำประปา	
๑๑	นายสิทธิกร แยมดี	พนักงานผลิตน้ำประปา	

๕. คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองจอก จำนวน ๕ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายจรัญ ไม้จันทร์	นายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก	
๒	นายสมาน ดิษฐวงศ์	รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก	
๓	นายสอย ศรีจันทร์	รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก	
๔	นางธัญญกานต์ เจริญสุวรรณ	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก	
๕	นายสำราญ มิ่งแมน	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลหนองจอก	

๖. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก จำนวน ๑๒ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายไพฑูรย์ เกตุทอง	ประธานสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๒	นายไทย อุบงชนะนี้	รองประธานสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๓	นายฉกาจ ดิษฐวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๔	นายธงชัย สงคราม	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๕	นายเกษม แก้วละเอียด	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๖	นางสำเนา สิงห์โตทอง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๗	นายวิริยะ เจริญสุวรรณ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๘	นายกิติ ดิษฐวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๙	นายประเดิม เมฆหมอก	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๑๐	นายฤทธิธ คงทิพย์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๑๑	นางสมัย ดิษฐวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	
๑๒	นางจันทจุฑา ปิ่นเพชร	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองจอก	

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็น
ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาลมีสภาพชำรุดเพราะผ่านการใช้งานมาหลายปีและไม่ได้
มาตรฐานบางแห่งคับแคบเป็นลูกรังซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา
ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานมีสภาพที่ตีเหมาะสมและอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชนหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุด
ใช้การไม่ได้ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกันบางแห่งท่อระบายน้ำต้นเขินขนาดไม่เหมาะสมทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสายและให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

- ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชนระบบการจำหน่ายและขยายเขตบริการประปา

- ปัญหาคุณภาพของน้ำประปา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

- พัฒนาคุณภาพน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- ขาดพันธุ์พืชที่ดี

- ขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร

- ผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมการหาและขยายพืชพันธุ์ดี

- รณรงค์ให้เกษตรกรลดใช้สารเคมี

- รณรงค์การปลูกพืชใช้น้ำน้อย

- ส่งเสริมผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารเกษตร

๒.๒ ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง

- เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีซึ่งมีราคาแพง

- ขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมการทำปุ๋ยชีวภาพ

- รณรงค์ลดการใช้สารเคมี

- จัดตั้งกลุ่มทางการเกษตร

๒.๓ ปัญหาการว่างงานและมีรายได้น้อย

- ไม่มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพเสริม

- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

- มีการขโมยสิ่งของเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ
- ขาดความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ติดตั้งกล้องวงจรปิด
- ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ
- ฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
- สร้างความเข้าใจกับประชาชนถึงผลดีของการมีส่วนร่วม

๔.๒ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง

- หอกระจายข่าว/เสียงตามสายชำรุด

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ซ่อมแซม/ปรับปรุงให้ใช้งานได้ดี

๔.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้

- ประชาชนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี
- การใช้บังคับเทศบัญญัติฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ประชาสัมพันธ์/อบรมให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประชาสัมพันธ์และใช้บังคับเทศบัญญัติให้มีประสิทธิผล

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาโรคติดต่อ

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมความต้องการ/แนวทางแก้ไข
- จัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ก่อสร้างสวนสุขภาพ
- จัดอบรมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย

๖.๒ ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

- ขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยความต้องการ/แนวทางแก้ไข
- ก่อสร้างสวนสุขภาพ
- จัดอบรมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ประชาชนขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
 - การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ทำให้ค่อย ๆ สูญหายไป
- ความต้องการ/แนวทางแก้ไข
- จัด/ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในวันสำคัญ
 - จัด/ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองจอก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลหนองจอก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากัน อย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองจอกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนา อาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองจอก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖

๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๖. ให้มีการสาธารณสุขการ

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๓. การสาธารณสุขการ
๔. การผังเมือง
๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๖. การควบคุมอาคาร

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง

พื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนางานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า
ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร

๒. พัฒนางานด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า - ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และ
ระบบชลประทาน

๓. ขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง/บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๔. พัฒนา ปรับปรุง สร้างหอกระจายข่าว เสียงตามสาย

๕. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในด้าน
สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อันเป็นสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. โครงการก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลหนองจอกให้แล้วเสร็จ เพื่อสร้าง
มาตรฐานการทำงานที่มีระบบ

๒. โครงการก่อสร้างที่นั่งรอรถ ที่พักริมทาง

๓. โครงการก่อสร้างถนนปลอดฝุ่น และทางระบายน้ำ

๔. โครงการไฟฟ้าสว่างเต็มที่

๕. โครงการติดตั้งป้ายชอยตลาดหนองจอก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๔. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๕. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

๖. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ

๗. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. ให้มีและบำรุงการส่งเคราะห์มารดาและเด็ก

๙. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

๑๐. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

๑๑. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

๑๒. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา

๑๓. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๔. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
ภารกิจตามมาตรฐานของ ก.ท.

๑. งานด้านการศึกษา
๒. งานด้านสังคมสงเคราะห์
๓. งานด้านการสาธารณสุข
๔. งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนางานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน
๒. พัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)
๓. พัฒนางานด้านการศึกษา
๔. พัฒนางานด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๖. พัฒนาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชนให้เข้มแข็งและส่งเสริมสวัสดิการ

สังคม

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

พัฒนาการศึกษา สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกระดับตลอดจนทำนุบำรุงศาสนา
อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
เพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้
๒. สนับสนุนวัดให้เป็นสถานที่ไหว้พระสำหรับนักท่องเที่ยว
๓. โครงการเยี่ยมบ้านตั้งแต่เด็กแรกเกิด ดูแลเยาวชน สวัสดิการผู้สูงอายุถึงเสียชีวิต
๔. โครงการให้ทุนการศึกษานักเรียน
๕. โครงการสายตรวจชาวบ้าน ๒๔ ชั่วโมง คุ่มเข้มยาเสพติด เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ภารกิจตามมาตรฐานของ ก.ท.

๑. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ด้านการจัดระเบียบชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. พัฒนางานด้านแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติด

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

๑. จัดให้ประชาชนได้รับความรู้ และข่าวสารของทางราชการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. เทศพาณิชย์

ภารกิจตามมาตรฐานของ ก.ท.

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การส่งเสริมฝึกรอบรมและประกอบอาชีพ
๒. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ การพัฒนาเมืองการค้า การบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
๒. งานด้านการท่องเที่ยว

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

๑. ประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างเอกชน กับหน่วยงานราชการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การส่งเสริมฝึกรอบรมและประกอบอาชีพ
๒. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. พัฒนางานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนางานด้านการจัดการขยะในชุมชน

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

สนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียว ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ปลุกจิตสำนึกและความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงและฟื้นฟูอนุรักษ์บัวหลวง (บัวหลวงพระราชินี)
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ตามสถานที่ต่าง ๆ ในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก และติดป้ายประชาสัมพันธ์เชิญชวนประชาชนในพื้นที่ให้ช่วยกันดูแลรักษา

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. พัฒนางานด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗. ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๑. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

ภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ ด้านการพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. ที่ ๗ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. พัฒนางานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต

๒. พัฒนางานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๓. พัฒนางานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

นโยบายเทศบาลตำบลหนองจอก

พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชน โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุก ภาคส่วนมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อเทศบาล ดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อประชาชนโดยส่วนรวม โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำโครงการเทศบาลเคลื่อนที่ เพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ของประชาชนต่อเทศบาล

๒. เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ไม่ทิ้งประชาชน สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๓. จัดทำเวทีประชาคม จัดทำประชาพิจารณ์ ในการบริหารกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ต่อประชาชนโดยรวม

๔. เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาล เพื่อรองรับการบริการประชาชน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหา ของเทศบาลตำบลหนองจอกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองจอกจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และ พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลหนองจอก แบบองค์รวม มีดังนี้
จุดแข็ง (Strengths : s)

๑. นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรี มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น
๒. เทศบาลมีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสามารถตอบสนอง การดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างครอบคลุมทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ
๓. เทศบาลเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บ รายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง
๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเจริญเติบโต และการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลหนองจอก
๕. การประสานความร่วมมือมีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
๖. มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๗. นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนแน่นอน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความล่าช้า ไม่ต่อเนื่องไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้
๒. นโยบายของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่งจึงทำให้การบริหาร เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๓. การจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ

๔. ระบบสารสนเทศไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยกับสภาวการณ์ปัจจุบัน
๕. ประชาชนขาดความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สร้างความสามัคคีภายในองค์กร
๗. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน
๘. โครงสร้างของบุคลากรในการรับผิดชอบงานต่างๆ ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง
๙. บุคลากรยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีวัดหนองจอกซึ่งมีเจ้าคณะจังหวัดเพชรบุรีเป็นที่สักการะและเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของคนในชุมชนและหมู่บ้านใกล้เคียง
๒. มีลักษณะชุมชนเป็นตลาดเก่า สามารถส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๓. มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะสมสำหรับการเพาะปลูกและทำเกษตรกรรม เนื่องจากมีคลองชลประทานไหลผ่าน
๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป
๕. รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. มีหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองจอก เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานสาย ๒ ไหลผ่าน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมได้ง่ายในช่วงฤดูฝน
๒. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ ทำให้โครงสร้างพื้นฐานได้รับความเสียหาย
๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอแก่การพัฒนา
๔. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรผสมผสาน
๖. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร
๗. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ
๘. กฎหมายระเบียบบางประการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองจอก ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายศักยภาพ ความต้องการของราษฎรนโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนางานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร
๒. การพัฒนางานด้านสาธารณสุขโรค พัฒนาระบบไฟฟ้า - ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน
๓. การขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง/บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนา การปรับปรุง สร้าง ท่อกระจายข่าว เสียงตามสาย
๕. การพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชนให้เข้มแข็งและส่งเสริมสวัสดิการชุมชน
๖. การพัฒนางานด้านการศึกษา
๗. การพัฒนางานด้านสาธารณสุข
๘. การพัฒนางานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต
๙. การพัฒนางานด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๑๑. การพัฒนางานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การพัฒนางานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน
๑๓. การพัฒนางานด้านแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติด
๑๔. การพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. การพัฒนางานด้านการจัดการขยะในชุมชน
๑๖. การพัฒนางานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๑๗. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑๘. การพัฒนางานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองจอก มีการจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรากำลัง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๓ คน
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๒ คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๖ คน
- พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๑ คน

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองจอกมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ กองคลัง และจำนวนบุคลากรที่อยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ กองคลัง ของเทศบาลตำบลหนองจอกต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองจอกดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองจอกมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๘ งาน ดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔) งานทะเบียนราษฎร
- ๕) งานนิติการ
- ๖) งานประชาสัมพันธ์
- ๗) งานพัฒนาชุมชน
- ๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรร เงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานการเงินและบัญชี
- ๓) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานสาธารณูปโภค
- ๓) งานวิศวกรรม
- ๔) งานสวนสาธารณะ
- ๕) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔) งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาส

ทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๖ งาน คือ

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานการศึกษาปฐมวัย
- ๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔) งานกีฬาและนันทนาการ
- ๕) งานกิจการศาสนา
- ๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๖. กองการประปา ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม การผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ รายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานผลิตและบริการ
- ๓) งานการเงินและบัญชี

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- งานตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลหนองจอก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ดังกล่าว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น เป็นส่วนต่าง ๆ ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๖. กองการประปา ๖.๑ งานบริหารการประปา - งานธุรการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี	๖. กองการประปา ๖.๑ งานบริหารการประปา - งานธุรการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองจอกได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองจอก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองจอก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลหนองจอก อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.จพง.ธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานทั่วไป งานกรเจ้าหน้าที	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) งานทะเบียนราษฎร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร งานนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นิติกร.(ปก./ชก.) งานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๒	นักประชาสัมพันธ์ (ปก.) งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลหนองจอก อำเภอท่าเสา จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	กองคลัง (๐๒) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒	งานการบัญชีและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		กำหนดเพิ่ม
๖	พนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างให้ยุบ
	รวม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-		
๑	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒	งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	ผช.จพง.ธุรการ พนักงานขับรถยนต์ งานสาธารณูปโภค งานวิศวกรรม งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นายช่างโยธา (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๕	๕	๕	๕					

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลหนองจอก อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ ว่างให้ยุบ ว่างให้ยุบ
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.) พนักงานครูเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ ผ.ศ.ครูผู้ดูแลเด็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลหนองจอก อำเภอท่าเสา จังหวัดเพชรบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองการประปา (๐๙) ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) งานธุรการ งานผลิตและบริการ ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา งานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

หมายเหตุ	อัตรากำลังข้าราชการที่มีตามกรอบฯ	จำนวน	๒๓	ตำแหน่ง
	อัตรากำลังข้าราชการที่มีคนครอง	จำนวน	๑๖	ตำแหน่ง
	อัตราตำแหน่งว่างตามกรอบ	จำนวน	๗	ตำแหน่ง
หมายเหตุ	ลูกจ้างประจำ ที่มีตามกรอบฯ	จำนวน	๖	ตำแหน่ง
	ลูกจ้างประจำที่มีคนครองตำแหน่ง	จำนวน	๖	ตำแหน่ง
	อัตราตำแหน่งว่างของลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	ตำแหน่ง
หมายเหตุ	อัตรากำลังพนักงานจ้างที่มีตามกรอบฯ	จำนวน	๑๑	ตำแหน่ง
	อัตรากำลังพนักงานจ้างที่มีคนครอง	จำนวน	๑๑	ตำแหน่ง
	อัตราตำแหน่งว่างตามกรอบฯ	จำนวน	-	ตำแหน่ง

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เทศบาลตำบลหนองจอก

๑) ปลัดเทศบาลตำบลหนองจอก มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๙๗,๖๘๐ (๓๓๓,๑๔๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) + (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๕๖๕,๖๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐

๒. สำนักปลัดเทศบาล

๒) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๙,๖๔๐	๘,๘๘๐
๘	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๙	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐ X ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	๑๕๔,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๑๑	คนงานทั่วไป (พนจ.ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	๐	๐	๐

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐ x ๑๒)	-	๒๐,๔๖๐ (๑,๗๐๕ x ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๐	-	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๑๓,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	๒๑,๗๘๐ (๑,๘๑๕ x ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ x ๑๒)	-	๔,๘๖๐ (๔๐๕ x ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	พนักงานขับรถยนต์ (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐ x ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๑๕๐,๖๐๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	๓,๗๘๐ (๓๑๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๔	คนงานประจำรถขยะ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑๐,๘๘๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๕	คนงาน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๖	คนงานประจำรถขยะ (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๔๔,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐ X ๑๒)	-	๑๕,๐๖๐ (๑,๒๕๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗	คนงานประจำรถขยะ (พนจ.ภารกิจ)	๑	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	๑๗,๘๒๐ (๑,๔๘๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

๖. กองการศึกษา

๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู ศศ.๑ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครู ศศ.๑ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนจ.ภารกิจ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๗. กองการประปา

๑) กองการประปา มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประจำ ระดับต้น)	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ X ๑๒)	-	๔,๘๖๐ (๔๐๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	๗,๔๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๓๓,๐๘๐ (๑๑,๐๙๐ X ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	๑๕๗,๐๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน (๓)	รวม = (๑)+(๒)+(๓)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๙. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๙,๒๐๗,๖๔๔ บาท	๔๑,๑๖๘,๐๒๖ บาท	๔๓,๒๒๖,๔๒๗ บาท

๙. การระดมเงินลงทุนเกี่ยวกับเงินเคียมและประโยชน์ตอบแทนอื่น

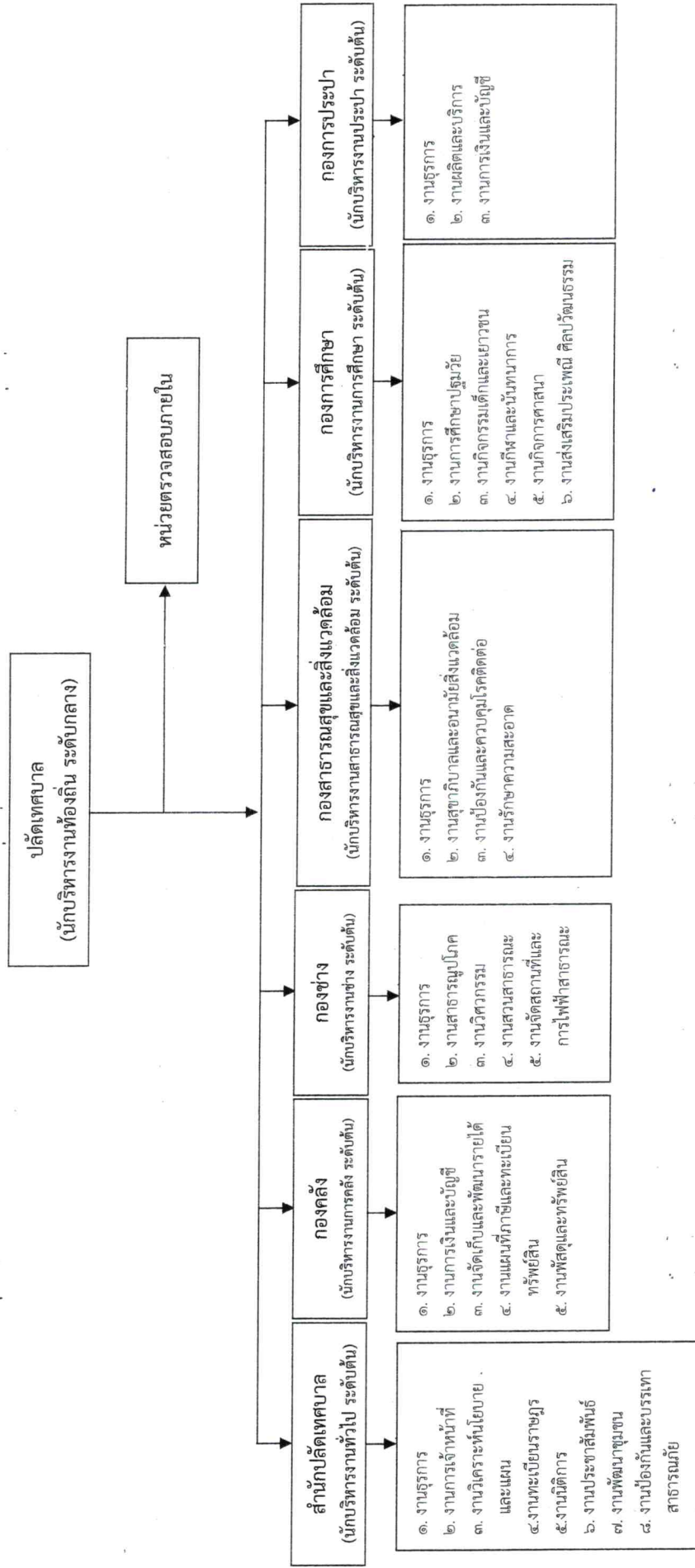
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดค่าจ้างเฉลี่ยได้			อัตราการจ้างเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ยรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๖,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๓,๑๕๐)
๒	นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๕,๑๑๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๗,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๕๖๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๕๖๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๕๖๐)
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๕,๑๑๐)
๘	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑	๑	๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๐๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๐๐)
๑๐	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบัตร		๑	๑	๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๐๐)
๑๑	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๕,๐๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๐,๕๕๐)
๑๒	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)
๑๓	กองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๖,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๕๖๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๐๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ลูกจ้างประจำ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้าง		๑	๑	๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๑,๕๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๕๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการใช้ภายในพื้นที่ (๒)			อัตราการใช้โดยรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๕%e	๒%b๒	๒%b๓	๒%b๑	๒%b๒	๒%b๓	๒%b๑	๒%b๒	๒%b๓	
๑๕	กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๓๓๓,๔๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๒,๖๒๐)
๒๐	ผู้ช่วยวิศวกรกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ขง.	๑	๒๓๐,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๕,๒๐๐)
๒๑	พนักงานช่าง		๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๕๓๐)
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐)
๒๓	พนักงานบริหารยนต์		๑	๑๕๐,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๐,๕๕๐)
๒๔	กองช่างโยธาและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๒๕	ผู้ช่วยวิศวกรกองช่างโยธา (นักบริหารงานช่างโยธา)	ปง.	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐)
๒๖	พนักงานช่าง		๑	๒๒๑,๓๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๕,๕๕๐)
๒๗	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๒๑๐,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๗,๕๕๐)
๒๘	พนักงานช่าง		๑	๒๑๕,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๗,๕๕๐)
๒๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๐๓๐)
๓๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๑,๕๕๐)
๓๑	กองบริหารช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๓๕๗,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๕,๕๓๐)
๓๒	ผู้ช่วยวิศวกรกองบริหารช่าง (นักบริหารงานบริหารช่าง)	ปก.	๑	๓๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ศศ.๑	๑		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓๔	พนักงานครูพิเศษ	ศศ.๑	๑		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ศศ.๑	๑		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	

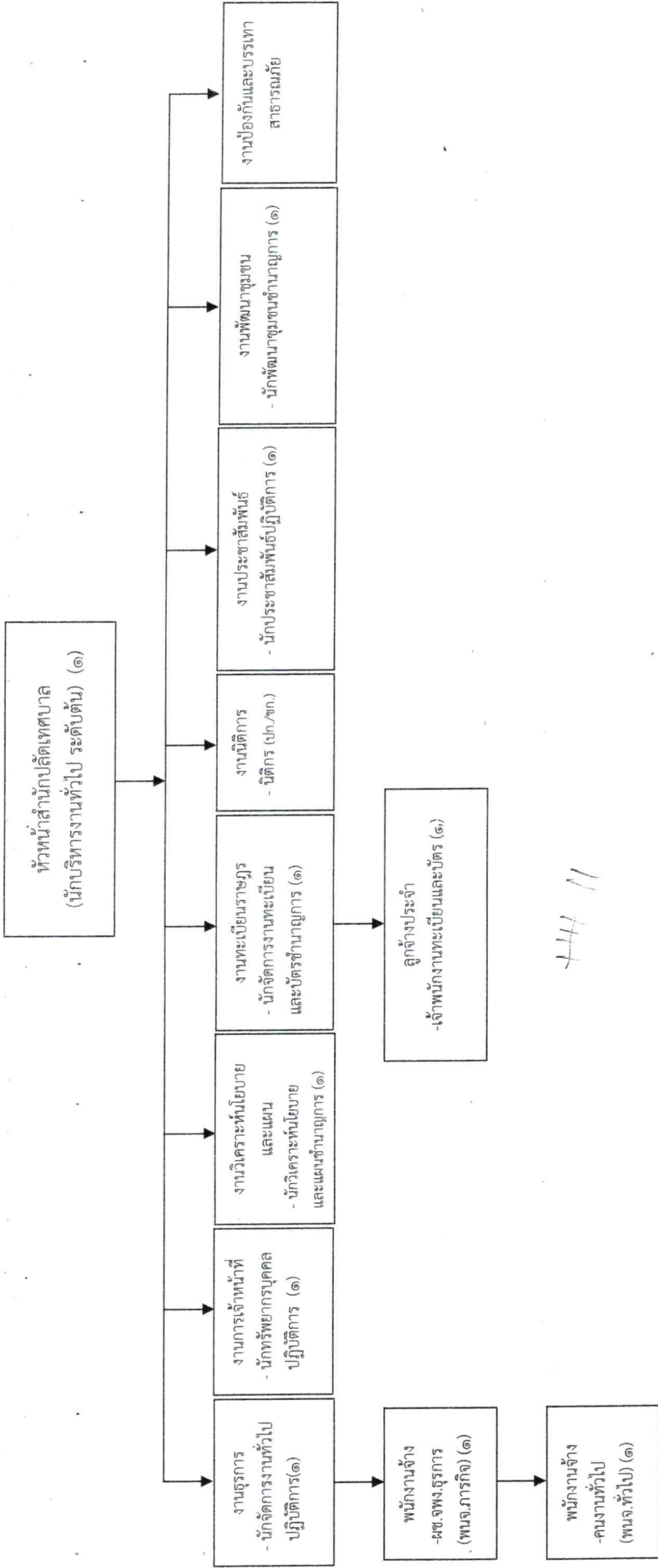
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คงค้างต่อว่าง			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (ก)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ใน ๓ ปี	ใน ๓ ปี	ใน ๓ ปี	เพิ่ม/ลด	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท		บาท
๓๖	กองการประปา (๑๔)	ต้น	๑	๑	๑๕๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๕,๒๒๐	๕๕๕,๒๒๐	ว่างเต็ม (๑๔,๘๘๐)
๓๗	ผู้ดำเนินการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)		๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๔,๘๘๐)
๓๘	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๖๕,๖๖๐	๑๖๕,๖๖๐	(๑๒,๘๘๐)
๓๙	พนักงานเสียน้ำประปา		๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖๑,๕๘๐	๑๖๑,๕๘๐	(๑๒,๘๘๐)
๔๐	หน่วยตรวจซ่อมภายใน (๑๒)		๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๔๐	๓๓	๙,๕๕๓,๒๒๐	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	๖๒๐,๕๐๐	๖๒๐,๕๐๐	๖๒๐,๕๐๐	๑๐,๑๗๓,๖๒๐	๑๐,๑๗๓,๖๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %													๒,๐๑๒,๗๖๕	๒,๐๑๒,๗๖๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑๒,๑๘๖,๓๘๕	๑๒,๑๘๖,๓๘๕	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี													๓๐,๓๒๖	๓๐,๓๒๖	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ คือ ๓๙,๒๐๗,๖๔๔ บาท (๓๗,๓๕๐,๖๑๔ X ๕% + ๓๗,๓๕๐,๖๑๔)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒ คือ ๔๑,๑๖๘,๐๒๖ บาท (๓๙,๒๐๗,๖๔๔ X ๕% + ๓๙,๒๐๗,๖๔๔)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓ คือ ๔๓,๒๒๖,๔๒๗ บาท (๔๑,๑๖๘,๐๒๖ X ๕% + ๔๑,๑๖๘,๐๒๖)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี

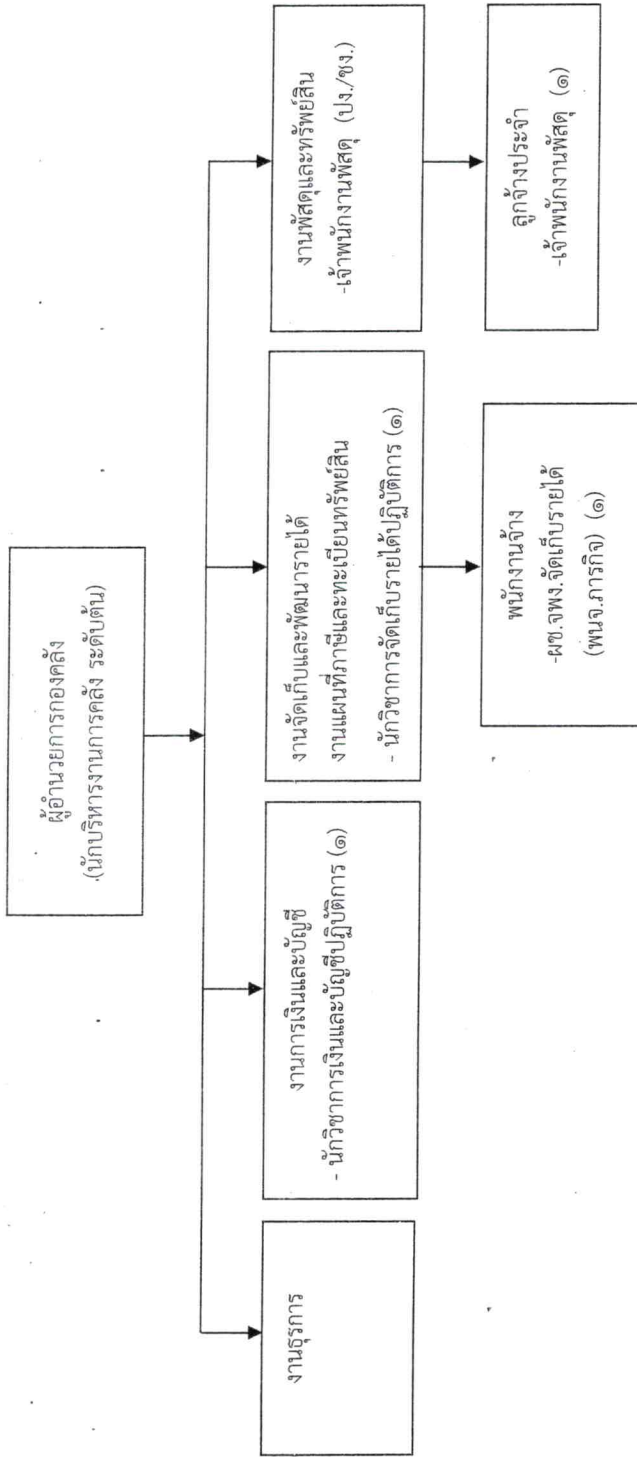


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



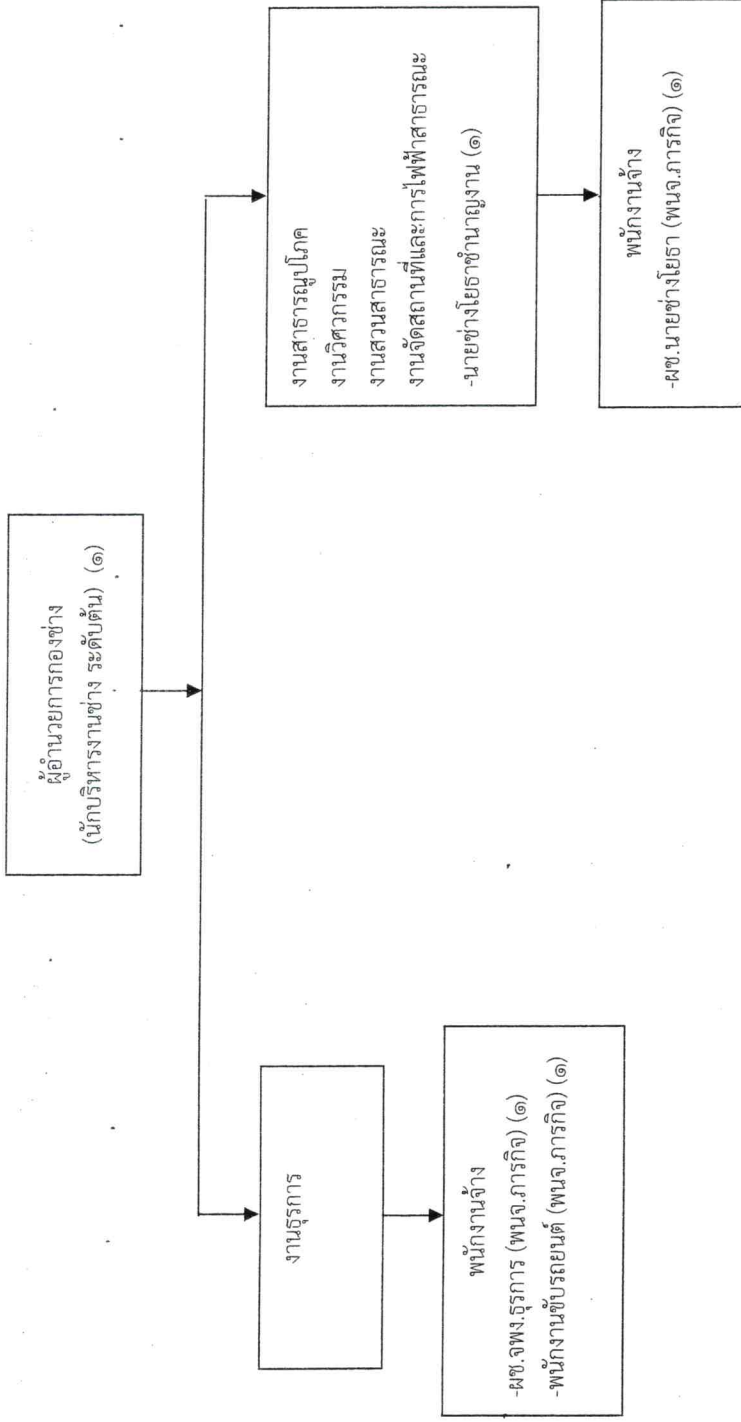
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	-	-	๑	๑	๑

โครงสร้างองค์กร



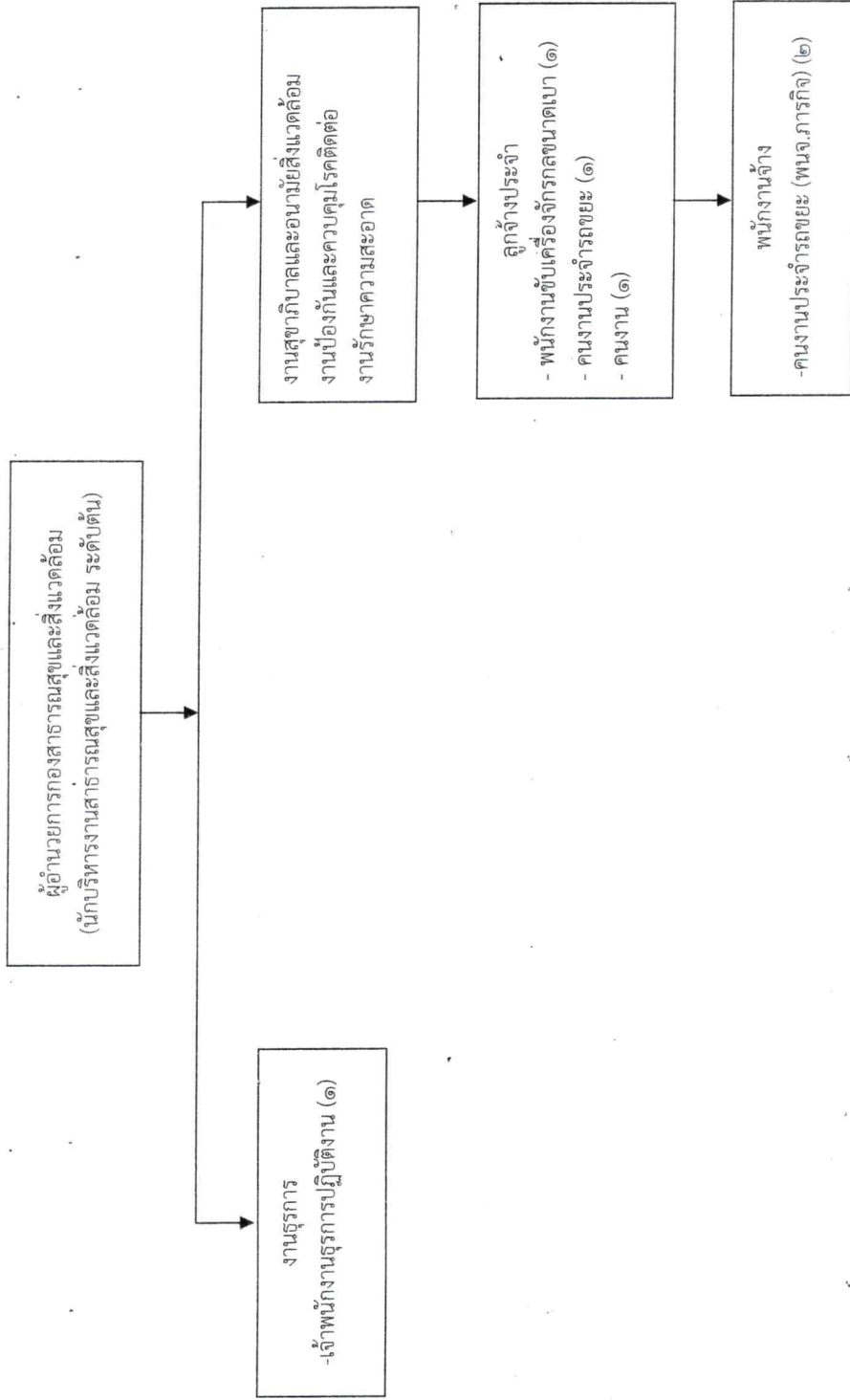
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง



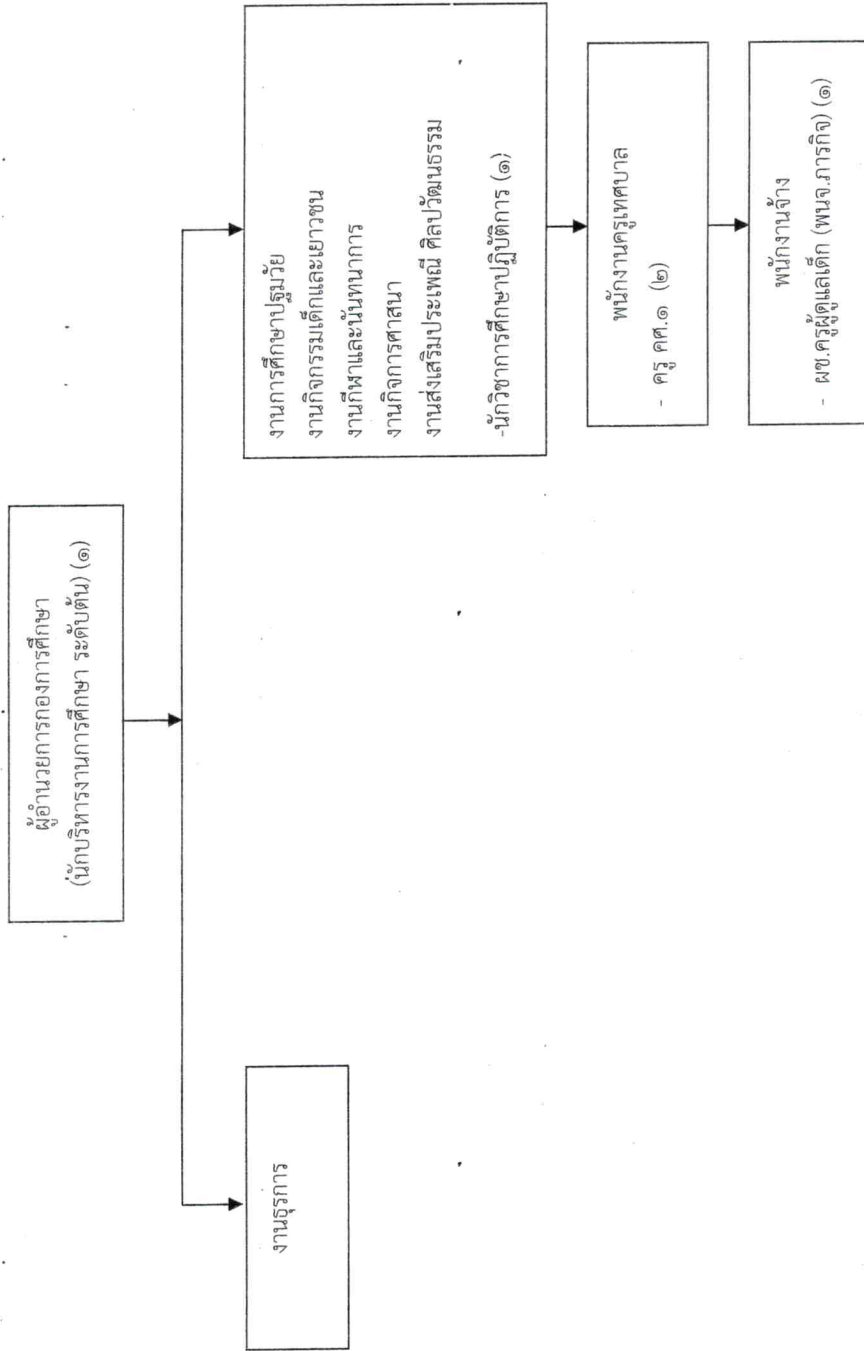
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



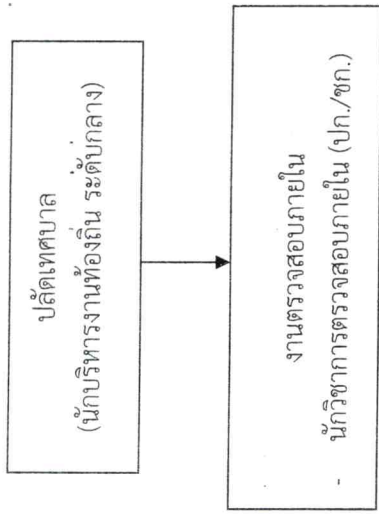
ประเภท ระดับ	อำนาจ Thornton			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๒

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ ปฏิบัติการ	จำนวนการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวณัฐินี วันแก้ว	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘๖-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๖-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (14,0๐๐ X ๑๒) + (๕,๐๐๐ X ๕.๕)	-	๕๖๕,๖๘๐
๒	สภานัดเทศบาล พนักงานเทศบาล	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๒๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๖-๐๑-๒๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๘,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๘,๓๒๐
๓	นางจินตนา เอื้ออิม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๔	นางณัฐนันท์ ขาวไทย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	นางอภิญญา ทวนสรน้อย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖	สิบลอกอนุกุล งมท่า	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๒๘๘,๖๔๐ (๒๔,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๖๔๐
๗	-ว่าง-	-	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางเรไร เจิมสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๙	นายทพร อุบงชนะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘๖-๐๑-๓๘๘๘๘๘๘๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๘๖-๐๑-๓๘๘๘๘๘๘๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๐	ลูกจ้างประจำ นางโสภา รัตมีฤกษ์ไศรัล	ครุศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	-	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	๒๒๘,๒๐๐ (๑๙,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๘,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๑๑	นางสาวณัฐธิดา บัวงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐ X ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	๑๕๕,๐๘๐	
๑๒	นายฤทธิไกร ปิ่นทอง	ม.ต้น		คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
	กองคลัง											
๑๓	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	-	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๑๔	นางสาวชญ่า มีผล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ปก.	๒๖๖,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	๒๖๖,๕๖๐	
๑๕	นางสาววรรณมา อ่อนแสง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	๒๕๓,๖๘๐	
๑๖	ลูกจ้างประจำ นางสาวมาลี เจริญเรืองทรัพย์	-	๓๘๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๘๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	๒๕๒,๑๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	พนักงานจ้าง นางสาวอุบลวรรณ คงทิพย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐ X ๑๒)	๒๐,๔๖๐ (๑,๗๐๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	
๑๘	กองช่าง พนักงานเทศบาล นายสันติ พรายมี	ปวส. (การบัญชี)	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ต้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๘๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๒๗๑,๔๕๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๒๓,๔๕๐	
๒๐	นายณันทพล มิ่งประเสริฐ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๘๒-๐๕-๔๗๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	นายช่างโยธา	๓๘๒-๐๕-๔๗๑๑-๐๐๑	ชง.	๒๓๐,๕๐๐ (๑๙,๒๐๐ X ๑๒)	-	๒๓๐,๕๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	พนักงานจ้าง นางพิศมัย บุญคุ้มบ้าน	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๖๕๐ (๑๓,๕๗๐ X ๑๒)	-	๒๑,๗๘๐ (๑,๘๑๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๓๐	
๒๒	นายบังเอิญ รุ่งเรือง	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๕๕๐ (๑๒,๘๘๐ X ๑๒)	-	๕,๘๖๐ (๕๐๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๑๐	
๒๓	นายพิสิทธิ์ กองแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	๑๕๑,๖๐๐	
๒๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑ ๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างควบคุมและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานช่างควบคุมและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑ ๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างควบคุมและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานช่างควบคุมและสิ่งแวดล้อม)	๓๘๓,๖๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม	
๒๕	นางสาวอารีรัตน์ เม่งพิ๊ด	ปวส. (การบัญชี)	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๕,๖๕๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	๓,๗๘๐ (๓๑๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๓๐	
๒๖	ลูกจ้างประจำ นายประสิทธิ์ชัย ภิณูโณภาณินันต์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลคนตบนา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลคนตบนา	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๗	นายชินนทร์ นกน้อย	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๘	นางสายชล ทองหล่อ	ป.๔	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๒๑๕,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๙	พนักงานจ้าง นายบุญมาก โคทอง	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๕,๓๖๐ (๑๒,๑๓๐ X ๑๒)	-	๑๕,๐๖๐ (๑,๒๕๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	
๓๐	นายประจักษ์ ขาวสนันท์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	๑๗,๘๖๐ (๑,๔๘๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๖๐	
๓๑	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล นางสาวจิตมา เจตนจำลอง	ครูศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๗,๖๕๐	
๓๒	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	พนักงานครูเทศบาล นางสาวเพลินทิพย์ ดิษฐวงศ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๒-๐๐๕๗	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๐๕๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๔	นางภมภวรรณ เกษเดช พนักงานจ้าง	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๖-๒-๐๑๒๓	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๑๒๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๕	นางสาววิราภรณ์ เขียวขุ่ม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
	กองการประปา											
๓๖	พนักงานเทศบาล -ว่าง-		๓๘-๒-๐๕๒๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๘-๒-๐๕๒๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๒,๐๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐๓๗)/๒*๑๒	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๗	ลูกจ้างประจำ นางรัชกร บริสุทธิ์	ปวส. (การตลาด)	-	พนักงานลดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานลดมาตรวัดน้ำ	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	-
๓๘	พนักงานจ้าง นายสำราญ จันทร์เหมือน	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๕,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐ X ๑๒)	๔,๘๖๐ (๔๐๕ X ๑๒)	-	๑๕๙,๔๒๐
๓๙	นายสิทธิกร แย้มดี	ปวส. (ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๓,๐๘๐ (๑๑,๐๙๐ X ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๕๗,๐๘๐
๔๐	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล -ว่าง-		๓๘-๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	๓๘-๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐+๕๕๘๘๐)/๒*๑๒	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองจอก กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองจอก ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองจอก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองจอก เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองจอก ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลหนองจอก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค ละดวง รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย