



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

อำเภอบางละมุง
จังหวัดชลบุรี



ขานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และรักษาบุคลากร ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด พัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒ โดยมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ๒๒.๐๑

ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ๒๑.๙๘

ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ ๒๑.๙๖

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๙
๑๔. บรรณานุกรม	๗๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานของรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนามูลฐานของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ 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 “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)



● ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

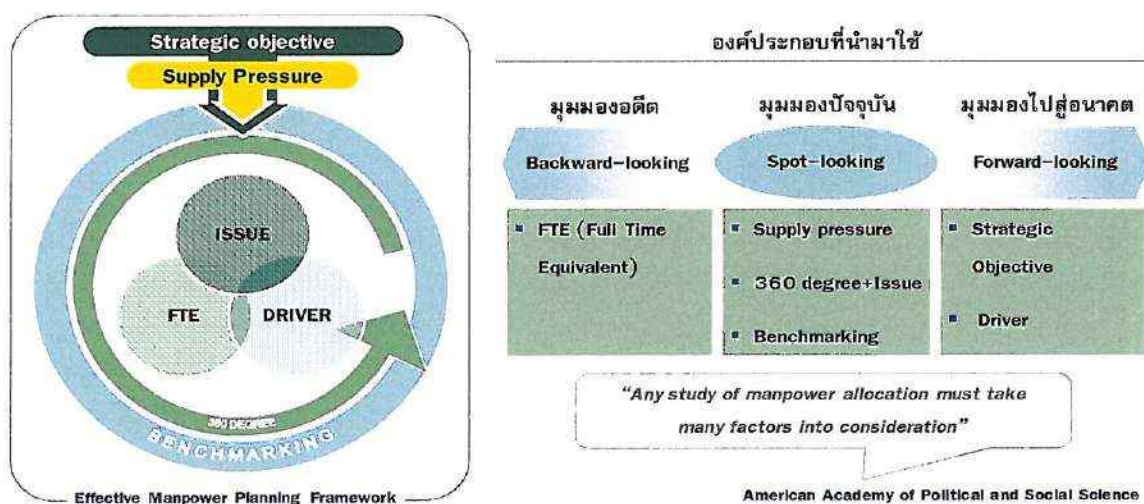
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือมิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)





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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้



๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
- สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้



จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วเป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุนานหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี

๓.๔.๕ เทศบาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว
กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.ชลบุรี
กันยายน ๒๕๖๙	ก.ท.จ. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

สภาพทั่วไป ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว ได้จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางละมุง ๒๐ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดชลบุรี ๖๐ กิโลเมตร พื้นที่ ๙๘ ตารางกิโลเมตร / ๖๑,๒๕๐ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ทิศเหนือ | มีอาณาเขตติดกับ ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี |
| ทิศใต้ | มีอาณาเขตติดกับ ตำบลโป่ง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี |
| ทิศตะวันออก | มีอาณาเขตติดกับ ตำบลมาบยางพร, ตำบลพนานิคม, ตำบลมะขามคู่ จังหวัดระยอง |
| ทิศตะวันตก | มีอาณาเขตติดกับ ตำบลโป่ง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี |

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบสลับเนินเขาที่ไม่สูงมากนัก มีพื้นที่เกี่ยวเนื่องกับป่าสงวนแห่งชาติ “ป่าบางละมุง”

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การคมนาคมยังไม่สะดวกในบางจุดของพื้นที่และชำรุดเสียหายไม่ได้มาตรฐาน
- ๒) ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค - บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ๓) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๔) งบประมาณที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาไม่เพียงพอและจำกัด
- ๕) ระบบไฟฟ้ายังไม่สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทั้งพื้นที่
- ๖) สิทธิในที่ดินทำกินมีไม่ครบ ขาดเอกสารสิทธิที่ดินทำกิน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ขาดแคลนความรู้ด้านวิทยาการแผนใหม่ และมาตรการนำไปสู่วิทยาการเกษตรที่ยั่งยืน
- ๒) ความเสียหายพืชผลทางการเกษตรขึ้นอยู่กับธรรมชาติ(น้ำท่วม ภัยแล้ง)
- ๓) ขาดการรวมตัวของเกษตรกรเพื่อเป็นอำนาจต่อรองทำให้ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ๔) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- ๕) การอบรมทักษะอาชีพไม่ต่อเนื่องทำให้ขาดองค์ความรู้ และขาดการประกอบอาชีพเสริม
- ๖) มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน การอพยพหางานทำ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๑) การอพยพเคลื่อนย้ายที่อยู่ของประชากรแฝง
- ๒) ประชาชนในตำบลมีคูครองก่อนวัยอันควร
- ๓) อุบัติเหตุอันเนื่องมาจากความประมาท และการดื่มสุรา
- ๔) การให้สวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์ยังไม่ทั่วถึง
- ๕) ปัญหายาเสพติดระบาดในพื้นที่
- ๖) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย



๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ประชาชนในตำบลขาดการมีส่วนร่วม
- ๓) งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) สภาพอากาศมีกลิ่นเหม็นเนื่องจากการใส่ปุ๋ยปลูกพืชไร่และการลักลอบเผา
- ๒) ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดรักษาธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขาดความรู้ในการคัดแยกและกำจัดขยะ

๔.๖ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๑) ด้านสุขภาพอนามัย
- ๒) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับความรู้เฉพาะการศึกษาภาคบังคับ
- ๒) การสืบทอดทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับความสนใจ
- ๓) เยาวชนรุ่นใหม่ ห่างไกลจากวัด ศาสนสถาน ส่งผลต่อการขาดจิตสำนึก และคุณธรรม
- ๔) เด็กมีทักษะในการเรียนรู้ต่ำ รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน งบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด

๔.๘ ปัญหาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๑) ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) ขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว (SWOT analysis)

จุดแข็ง (S – Strengths)

๑. ถนนในเขตเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เป็นถนนคอนกรีต โครงข่ายเชื่อมโยงกัน สะดวกสบาย และมั่นคงแข็งแรง

๒. การสื่อสาร การโทรคมนาคม สะดวก มีเสียงตามสายทุกหมู่บ้าน สามารถรับฟังข่าวสารได้จากโทรทัศน์ วิทยุ

๓. มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้ทั่วครัวเรือน

๔. มีสถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๕. มีแหล่งน้ำให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา มันสำปะหลัง ผลไม้ตามฤดูกาล

๖. มีความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้วยความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

๗. ผู้นำชุมชน ประชาชน และหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด



จุดอ่อน (W – Weaknesses)

๑. การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ได้เท่าที่ควร
๒. ไม่มีการรวมกลุ่มภาคเกษตรกร ไม่มีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้ และราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอน
๓. สังคมมีความอ่อนแอ มีปัญหายาเสพติด และขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมการพัฒนา
๔. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด
๕. บุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามภารกิจ
๖. พื้นที่เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เกิดไฟป่าทุกปี

โอกาส (O – Opportunities)

๑. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การโทรคมนาคมติดต่อสื่อสาร
๒. แนวโน้มความตื่นตัวทางการเมือง และธรรมาภิบาลมีมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีแผนงาน โครงการ และพัฒนาระบบสารสนเทศ ตลอดจนบรรณารักษ์ในเรื่องของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๔. ตลาดแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
๕. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี

อุปสรรค (T – Threats)

๑. การขนส่งสินค้าทางการเกษตรยังต้องพึ่งพาการใช้พลังงานสูง เช่น การขนส่งทางถนน
๒. ปัญหาโลกร้อนส่งผลก่อให้เกิดสภาพภูมิอากาศแปรปรวน ทำให้ประสบปัญหาภัยแล้ง ฝนตกชุกเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อพืชผลทางการเกษตร
๓. ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ก่อให้เกิดปัญหาสังคม การกระทำผิดกฎหมาย
๔. อุบัติการณ์ของโรคติดต่อร้ายแรงใหม่ ๆ
๕. ภาวะเศรษฐกิจมีความผันผวน อาจส่งผลกระทบต่อราคาสินค้า



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา/ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น/แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ได้กำหนด แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ภารกิจที่จะ ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ประทับใจ บริการรวดเร็วและตรวจสอบได้”

พันธกิจ

๑. วางแผนระบบบริหารงานบุคคล
๒. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส ยุติธรรมรวดเร็ว ตรวจสอบได้
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่ดี ให้กับบุคลากรขององค์กร
๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างกระทำผิดวินัย
๓. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้าง
๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจมุ่งมั่น ให้บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้องประทับใจ
๕. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๖. เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลการระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๗. เพื่อให้มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลาง และภูมิภาค

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ในระยะเวลา ๓ ปี นำมากำหนด เป็นประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้



ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น	แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และการพัฒนาแหล่งน้ำ	๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน สะพาน และทางระบายน้ำ ๒. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและน้ำประปา ๓. ขุดลอกคูคลองและสร้างฝายกักเก็บน้ำ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ๒. สนับสนุนการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ ๓. พัฒนาช่องทางการตลาดและท่องเที่ยวชุมชน
๓. ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สนับสนุนทุนการศึกษาและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ๒. จัดกิจกรรมอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
๔. ด้านสาธารณสุขและกีฬา	๑. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อในชุมชน ๒. พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) ๓. จัดหาอุปกรณ์และปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกาย
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. รณรงค์การจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน ๒. จัดทำแนวป้องกันไฟป่าและเพิ่มพื้นที่สีเขียว ๓. ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าและลดมลพิษ
๖. ด้านการเมือง การบริหาร	๑. จัดประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาชาวบ้าน ๒. พัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรท้องถิ่น ๓. จัดซื้อเครื่องมือและปรับปรุงอาคารสถานที่

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาคนและสังคม
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปราบปรามและบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๓. การให้บริการที่ดินแก่ประชาชน
๔. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๗. การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การพัฒนาแหล่งน้ำภารกิจรอง



ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
๒. การพัฒนาส่งเสริมเกษตรแบบยั่งยืน
๓. การส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาในหมู่บ้าน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ความเข้าใจ มีจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมทางการเมือง
๖. การส่งเสริมการกระจายข่าวและศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
๗. การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและการป้องกันการเกิดภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย และอัคคีภัย
๘. การส่งเสริมพัฒนาการศึกษา
๙. การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๑๐. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๑๑. การพัฒนางานสังคมสงเคราะห์งานสวัสดิการ
๑๒. การพัฒนาช่วยเหลือ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๑๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๑๔. การพัฒนาส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว
๑๕. การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบล
๑๖. การส่งเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๗. การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
 - (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
 - (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
 - (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
 - (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาคีรัฐที่มีใช้ภาครัฐ
 - (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
 - (๒) อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต
 - (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
 - (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
 - (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่



- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
 - (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
 - (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
 - (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
 - (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
 - (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
 - (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
 - (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
 - (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
 - (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
 - (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
 - (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
 - (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
 - (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
 - (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
 - (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
 - (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
 - (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
 - (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเป็นคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
 - (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น
 - (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค



เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชลบุรีระยะ ๕ ปี

"เมืองนวัตกรรม เศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน"

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชลบุรี

ตัวชี้วัด ๑.๑ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๑.๒ รายได้จากการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๑.๓ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๑.๔ จำนวนโครงการถนนที่ก่อสร้างและบำรุงรักษาเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ๑.๕ สถานพยาบาลได้รับรองคุณภาพ HA เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก

ตัวชี้วัด ๑.๖ เด็กและวัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวชี้วัด ๑.๗ สัดส่วนของขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด ๑.๘ พื้นที่ป่าต้นน้ำเพิ่มขึ้น

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดชลบุรี

จังหวัดชลบุรี มีประเด็นการพัฒนาประกอบไปด้วยทั้งหมด ๖ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนานวัตกรรมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับให้เป็นเมืองท่องเที่ยวนานาชาติ มีมาตรฐานระดับสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ สร้างเสริมนวัตกรรมสู่เกษตรปลอดภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงด้านผังเมือง โครงสร้างพื้นฐาน ระบบ Logistics เป็นเมืองนวัตกรรมที่น่าอยู่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาคณะและชุมชนให้มีคุณภาพและยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"ชลบุรีเมืองนวัตกรรม คู่อุตสาหกรรมสีเขียว การท่องเที่ยววิถีใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการโครงสร้างพื้นฐาน/สาธารณูปโภค

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวสู่นวัตกรรมวิถีใหม่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตร/อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่เมืองนวัตกรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์/ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่นวัตกรรมสมัยใหม่

๗. ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางละมุง

วิสัยทัศน์

“บางละมุงปลอดภัย ใส่ใจนักท่องเที่ยว เศรษฐกิจก้าวไกล นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาระบบการป้องกันความปลอดภัยในเขตพื้นที่อำเภอบางละมุงให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำรงชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุข สู่สังคมแห่งการเรียนรู้
- (๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยมีส่วนร่วมให้เกิดความสมดุลในระบบนิเวศน์
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาระบบผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด
- (๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน
- (๖) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
- (๗) ส่งเสริมกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรและพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์

- (๑) พัฒนาระบบการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) เสริมสร้างระบบชุมชน และสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งโดยน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำรงชีวิตเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุข สู่สังคมแห่งการเรียนรู้
- (๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดความสมดุลในระบบนิเวศน์และการใช้ประโยชน์
- (๔) พัฒนาระบบผังเมือง ระบบ Logistics โครงสร้างพื้นฐาน และแหล่งน้ำ เพื่อรับรองการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด
- (๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการผลิตและยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๖) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายได้มาตรฐานสากล และเป็นที่ประทับใจนักท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
- (๗) พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรสู่ระบบการผลิตคุณภาพสูงและพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

“เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความรู้ สาธารณูปโภคเพียบพร้อม สิ่งแวดล้อมสะอาด”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหาร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว



เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐาน (เส้นทางคมนาคม ไฟฟ้า ประปา และการสื่อสารอย่างทั่วถึง)

๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียงแก่การดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีความรู้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีถนนสำหรับใช้ในการคมนาคมได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น มีไฟฟ้าและน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

๒. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเพณี มีคุณธรรมจริยธรรม ประชาชนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับครอบครัวมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

๓. ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ประชาชนมีน้ำสะอาดสำหรับใช้ในการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร มีสถานที่พักผ่อนและแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงาม

ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรเพิ่มขึ้น มีไฟฟ้าและน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง

๒. ประชาชนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับครอบครัวประชาชนสุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น

๓. ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

๔. ประชาชนมีน้ำสะอาดสำหรับใช้ในการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร มีสถานที่พักผ่อนและภูมิทัศน์ที่สวยงาม

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน

๒. ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบและส่งเสริมการประกอบอาชีพในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหาร

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้วได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. มุ่งเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ใส่ใจทุกเสียงของประชาชน



ด้านที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษา

พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไม้แก้ว

- พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษา
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนการสอนภาษา คอมพิวเตอร์
- ส่งเสริมการศึกษาระดับชุมชนทั้งในระบบและนอกระบบให้เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพในท้องถิ่น
- ติดตั้งจุดบริการอินเทอร์เน็ตไร้สาย (WIFI) ให้ประชาชนใช้บริการฟรี
- เตรียมความพร้อมของเด็กวัยอนุบาลสำหรับศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา

ด้านที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต

- เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดโดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมรณรงค์จัดทำโครงการต้านภัยยาเสพติด

- ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษา ช่วยเหลือในด้าน

ความเป็นอยู่และอาชีพ

- ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปในด้านศีลธรรม จริยธรรม หน้าที่ของพลเมืองที่ดี การมีจิตสำนึกหวงแหนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การรักสามัคคี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนบ้านและส่วนรวม หน้าที่พลเมืองที่ดีในการเสียภาษีให้แก่รัฐ จัดบริการด้านข่าวสารข้อมูลให้ความรู้แก่ประชาชนในตำบล

- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มพลังมวลชนต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในสังคมส่วนรวมในท้องถิ่น เช่น กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.), กลุ่มสตรี, ศูนย์เยาวชนตำบล, กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต, ลูกเสือชาวบ้าน, อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน, ตำรวจอาสาหมู่บ้านฯ โดยได้รับการอบรมเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

- จัดสร้างสวนสุขภาพ สวนสาธารณะประจำตำบล เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้ใช้เป็นที่พักผ่อนออกกำลังกายพักผ่อนหย่อนใจเมื่อว่างจากภารกิจงานประจำ

- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของคนในตำบล

- พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติในตำบล เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยลึก, สวนป่าเชิงอนุรักษ์เฉลิมพระเกียรติฯ

- ปลุกจิตสำนึกประชาชนให้รู้จักหวงแหนร่วมเป็นเจ้าของสาธารณสมบัติและสาธารณะประโยชน์ในท้องถิ่นของตนเอง

- ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนสาธารณะภายในตำบลให้ได้มาตรฐาน

- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ, ติดตั้งไฟทางสาธารณะ

- ขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

- จัดทำระบบประปาให้เป็นประปาสะอาด สามารถบริโภคได้

- เพิ่มงบประมาณสนับสนุนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เพราะปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุ

มีเพิ่มมากขึ้น



ด้านที่ ๓ มุ่งเศรษฐกิจพอเพียง

ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมของประชาชนในตำบลส่งเสริมสนับสนุนวิทยาการเกษตรแผนใหม่ เช่น เกษตรแบบยั่งยืน พืชเกษตรปลอดสารพิษ

จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาชีพเพื่อเศรษฐกิจที่มั่นคงในตำบล เช่น ส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป การถนอมอาหาร

ลดปัญหาการว่างงานและช่วยเหลือผู้ตกงาน เช่น การจ้างแรงงานในโครงการต่างๆ ของ เทศบาล และตามแผนพัฒนาตำบล การประสานงานในภาครัฐและเอกชนที่ต้องการแรงงานให้ผู้ว่างงานได้รับทราบแหล่งงานส่งเสริมให้คนในตำบลทำเกษตรกรรมไว้บริโภคเอง เพื่อลดค่าใช้จ่าย

ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งตลาดสินค้าราคาถูกเพื่อให้เศรษฐกิจหมุนเวียนในตำบล

ส่งเสริมการจัดตั้งเงินกองทุนหมุนเวียนในตำบล เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มองค์กรพัฒนาสตรี

ด้านที่ ๔ ใส่ใจทุกเสียงของประชาชน

ปรับปรุงระบบการบริการประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พัฒนาศูนย์กลางให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ

เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างราชการกับประชาชน เช่น การปรับปรุงระบบเสียงตามสาย การสร้างหอกระจายข่าวไร้สาย การพัฒนาเว็บไซต์ อบต. เป็นต้น

เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยร่วมเป็นผู้แทน ผู้สังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานของ เทศบาล

จัดประชุมประชาคม รับฟังความคิดเห็น ความต้องการ ข้อเสนอแนะ คำแนะนำในการบริหาร

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ ก่อสร้าง/ขยายเขตระบบสาธารณูปโภค

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม

๒.๑ สนับสนุนด้านกีฬา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาในระบบและนอกระบบ

๒.๒ พัฒนาคุณภาพสินค้าทางการเกษตรและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมสุขภาพ พละนาถมิยให้แก่ประชาชน / ควบคุมและระวังโรคติดต่อ

๒.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด / โรคเอดส์

๒.๕ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก คนยากจน คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมศาสนาและประเพณีต่าง ๆ

๒.๗ ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหาร

๓.๑ เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการเมืองการบริหารท้องถิ่นแก่

ประชาชน

๓.๒ พัฒนาและจัดระบบการบริหารงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน



๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๔.๑ จัดให้มีแหล่งน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๔.๒ ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในแหล่งชุมชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมและให้ความรู้ในด้าน
การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning)

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

๒. ส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา

๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการท่องเที่ยวศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา

๔. เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตร

๖. พัฒนาสังคม ชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๗. ส่งเสริมการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น

๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๙. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๑๐. มุ่งเน้นการบริการเชิงรุก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส

๑๑. ให้ความสำคัญกับปัญหาของประชาชนและรับแรงแก้ไข

๑๒. พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่น่าอาศัย

๑๓. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ที่เกิดขึ้นในชุมชน



๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ เทศบาลบุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ การเดินทาง สะดวก ทำงานเกินเวลาได้

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี

๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๖. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ดี

จุดอ่อน (Weak)

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล

๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ

๓. ขาดความกระตือรือร้น

๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ไม่ทำงานเป็นทีม

๕. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย

๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๔. เทศบาลให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

อุปสรรค (Threat)

๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

การกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ซึ่งเป็นเทศบาลระดับสามัญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๕) กองการศึกษา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน



ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามกรอบดังนี้

- (๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๔ อัตรา
- (๒) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๗ อัตรา

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลเขาไม้แก้วที่มีอยู่ในการให้บริการประชาชน และหน้าที่ปฏิบัติในการกิจต่างๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพพื้นที่ที่มีการปรับเปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาด้านต่างๆ มากขึ้นอาทิเช่น การสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา ฯลฯ จึงสมควรที่ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อสามารถรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบันและในอนาคต ที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนกระจายอำนาจและตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้

ดังนั้น เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเขาไม้แก้ว ตลอดทั้งการให้บริการประชาชน ผู้มาติดต่อ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วคำนึงถึง การปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ให้สอดคล้องเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามแนบท้ายประกาศ ดังกล่าว โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงชื่อฝ่าย และชื่องานของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมีความเหมาะสม จึงปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย ๕ กอง กับ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผนงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผนงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริหารสาธารณสุข ๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริหารสาธารณสุข ๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (01)									
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(รับโอน)
	งานบริหารทั่วไป								
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
7	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
8	การโรง	2	2	2	2	-	-	-	
9	คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
10	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ) งานนโยบายและแผนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) งานสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
14	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) งานนิติการ	1	1	1	1	-	-	-	
16	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
17	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1				
รวม		21	21	21	21				ว่างทั้งหมด 5 อัตรา



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			กำลังเดิม	2570	2571	2572	2570	2571	
		กองคลัง (04)							
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
2	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
3	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	2	2	2	2	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
6	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
9	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
11	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
รวม		13	13	13	13	-	-	-	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองช่าง (05)									
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
2	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
	งานแบบแผนและก่อสร้าง								
3	สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
4	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
5	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
7	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	งานสารบรรณ/โศก								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
8	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
9	พนักงาน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
10	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
11	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	งานควบคุมอาคาร								
12	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
13	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
14	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานผังเมือง								
15	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		17	17	17	17	ก.ท.จ. ชลบุรี			ว่างทั้งหมด 7 อัตรา



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)									
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาขาฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
	งานอนามัยสิ่งแวดล้อม								
3	นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
	งานบริหารสาธารณสุข								
4	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	กลุ่มงานบริการสาธารณสุข								
	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข								
5	(พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ) (ตามโครงสร้าง)	-	-	-	-	-	-	-	(ตามโครงสร้าง)
	งานส่งเสริมสาธารณสุข								
6	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
7	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานป้องกันและควบคุมโรค								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
9	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
10	คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง
รวม		11	11	11	11	-	-	-	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองการศึกษา (08)									
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา)
	งานบริหารการศึกษา								
3	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไม้แก้ว									
6	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(ก.ท.สรรหา) เงินอุดหนุน
7	ครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
8	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน 1 อัตรา
9	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
10	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน 1 อัตรา
	รวม	14	14	14	14	-	-	-	ว่างทั้งหมด 6 อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	รวม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างทั้งหมด 1 อัตรา
	รวมทั้งหมด	77	77	77	77				ว่างทั้งหมด 29 อัตรา



9. สรุปภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน					อัตราค่าจ้างตามระเบียบ			อัตราค่าจ้างเดิม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)			
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	7,000	7,000	168,000	1	1	-	-	32,890	34,860	36,950	748,930	783,790	820,740	(ก.ท.ร.ร.ร.ร.)				
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	49,430	3,500	593,160	42,000	1	1	-	-	35,640	37,800	40,080	670,800	708,600	748,680	(49,430)				
3	สำนักปลัดเทศบาล (01)																						
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	3,500	393,600	42,000	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(รับโอน)				
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	36,850	1,500	442,200	18,000	1	1	-	-	26,640	28,200	29,880	486,840	515,040	544,920	(36,850)				
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ม./ช.ก.	1	1	21,060		252,720	0	1	1	-	-	15,240	16,080	17,160	267,960	284,040	301,200	(21,060)				
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.ม./ช.ก.	1	1	20,730		248,760	0	1	1	-	-	15,000	15,840	16,800	263,760	279,600	296,400	(20,730)				
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ก.	1	1	16,840		202,080	0	1	1	-	-	12,240	12,960	13,680	214,320	227,280	240,960	(16,840)				
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม./ช.ก.	1	1	21,830		261,960	0	1	1	-	-	15,720	16,680	17,760	277,680	294,360	312,120	(21,830)				
9	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320		355,320	0	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ขอใช้บัญชี กสค.				
10	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320		355,320	0	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ขอใช้บัญชี กสค.				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	18,150		217,800	0	1	1	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	(18,150)				
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	19,550		234,600	0	1	1	-	-	9,480	9,840	10,200	244,080	253,920	264,120	(19,550)				
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	18,020		216,240	0	1	1	-	-	8,760	9,000	9,360	225,000	234,000	243,360	(18,020)				
14	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	13,490		161,880	0	1	1	-	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280	(13,490)				
15	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)		1	-	18,150		217,800	0	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	226,920	236,400	245,880	ว่าง			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
16	ภารโรง		2	2	18,000		216,000	0	2	2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(18,000)				
17	คนงาน		4	4	36,000		432,000	0	4	4	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	(36,000)				
	รวม		21	16	1,960,380	15,500	5,349,480	7,000	21	21	-	-	253,110	276,580	292,370	5,872,590	6,149,170	6,441,540	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา				



ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราจ้างคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ค่าจ้าง (คน/วัน)	งบจ.ตน. (1)	เงินเดือน ค่าจ้าง (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราจ้างคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)								
									2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571		2572
	กองคลัง (04)																				
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	3,500		393,600	42,000	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	งบ.สรรพา
2	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	39,100	1,500		469,200	18000	1	1	1	-	-	28,200	29,880	31,680	515,400	545,280	576,960	(39,100)
3	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ด/ชก	1	1	20,730			248,760	0	1	1	1	-	-	15,000	15,840	16,800	263,760	279,600	296,400	(20,730)
4	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	1	1	25,480			305,760	0	1	1	1	-	-	18,360	19,560	20,640	324,120	343,680	364,320	(25,480)
5	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ด/ชก	1	-	355,320			355,320	0	1	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่าง
6	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ชง.	1	-	297,900			297,900	0	1	1	1	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่าง
7	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ชง.	1	-	297,900			297,900	0	1	1	1	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		1	1	19,550			234,600	0	1	1	1	-	-	9,480	9,480	9,480	244,080	253,560	263,040	(19,550)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		1	1	19,550			234,600	0	1	1	1	-	-	9,480	9,480	9,480	244,080	253,560	263,040	(19,550)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		1	1	18,450			221,400	0	1	1	1	-	-	8,880	9,240	9,600	230,280	239,520	249,120	(18,450)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	16,780			201,360	0	1	1	1	-	-	8,160	8,400	8,760	209,520	217,920	226,680	(16,780)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		1	1	16,350			196,200	0	1	1	1	-	-	7,920	8,280	8,520	204,120	212,400	220,920	(16,350)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
13	คนงาน		1	-	9,000			108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่าง
	รวม		13	8	1,529,710	5,000	-	3,564,600	60,000	13	13	13	-	-	186,180	195,700	205,640	3,810,780	4,006,480	4,212,120	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา



ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ประจำ (บาท)	เงินเดือน ปกติ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	เงินเดือน พิเศษ (บาท)	
	กองช่าง (05)																			
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	3,500														
2	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	1,500														ก.ท.สรรพยา
3	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	1	29,290															ก.ท.สรรพยา
4	สถาปนิก	ป.ค./ท.ค.	1	-	355,320															(29,290)
5	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900															ว่าง
6	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900															ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	17,020															(17,020)
8	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)		1	1	15,160															(15,160)
9	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		1	1	17,990															(17,990)
10	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)		1	1	25,740															(25,740)
11	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		1	-	13,920															ว่าง
12	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		1	-	13,920															ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
13	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	9,000															(9,000)
14	คนงาน		4	4	36,000															(36,000)
	รวม		17	10	1,916,360	5,000	-	3,874,800	60,000	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	ว่างทั้งหมด 7 อัตรา



ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน						อัตรากำลังคน				การเบิกจ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				เงินเดือน ปกติ	เงินเดือน พิเศษ	เงิน ค่าตอบแทน	เงิน ค่าจ้าง	เงิน ค่าจ้าง	เงิน ค่าจ้าง	อัตรากำลังคน		การเบิกจ่าย		ค่าใช้จ่ายรวม								
										2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																					
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	1	-	538,200	5,600	134,400	538,200	5,600	1	1	1	-	-	-	32,300	34,230	36,290	704,900	739,130	775,420	ก.ท.สธ.รพ.
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	1,500	18,000	393,600	1,500	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	ก.ท.สธ.รพ.
3	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข (พยาบาลวิชาชีพ)	จพ	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รพ.กท.จ.แม่จัน
4	นักวิชาการสาธารณสุข	ปอ/ชก	1	1	21,400	-	0	256,800	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	272,280	288,720	306,120	(21,400)
5	นักวิชาการสาธารณสุข	ปอ/ชอ	1	1	29,990	-	0	359,880	0	1	1	1	-	-	-	21,600	22,920	24,360	381,480	404,400	428,760	(29,990)
6	พยาบาลวิชาชีพ	ปอ/ชก	1	-	355,320	-	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่าง
7	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปอ/ชง	1	-	297,900	-	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	16,910	-	0	202,920	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,080	219,600	228,480	(16,910)
9	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ทักษะ)		1	1	14,390	-	0	172,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,640	186,840	194,400	(14,390)
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
10	คนงาน		3	2	27,000	-	0	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	ว่าง 1 อัตรา
	รวม		11	6	1,694,710	7,100	152,400	2,901,300	5,600	11	11	11	-	-	-	147,320	155,900	165,080	3,201,020	3,356,920	3,522,000	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา



 ๑๖ ก.ย. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน						อัตราค่าจ้างคน				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				เงินเดือน บพข./ ค่าจ้าง (งบฯ 79)		งบ.จ.ต.บ. (1)	งบ.จ.ต.บ. (1)	เงินเดือน (1)	ค่าจ้าง (2)	เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
				จำนวน (คน)	จำนวน (คน)					2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองการศึกษาฯ (08)																						
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	46,340	3,500			556,080	42,000	1	1	1	-	-	33,480	35,400	37,560	631,560	666,960	704,520	(46,340)
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	1,500			393,600	18,000	1	1	1	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	ก.ท.ส.ร.ท.ท.
3	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	-	355,320				355,320	0	1	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ขอใช้บัญชี ก.ส.ด.
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	1	-	297,900				297,900	0	1	1	1	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	13,920				167,040	0	1	1	1	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไม้แก้ว																						
6	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ก.ท.ส.ร.ท.ท. (เงินอุดหนุน)
7	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
8	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
9	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		1	1					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
10	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		1	1	20,230				242,760	0	1	1	1	-	-	9,720	10,200	10,560	252,480	262,680	273,240	(20,230)
11	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
12	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																						
13	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	9,000				108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
14	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1					-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวม			14	8	1,136,310	5,000	-	2,120,700	60,000	14	14	14	-	-	-	112,740	119,150	126,030	2,293,440	2,412,590	2,538,620	ว่างทั้งหมด 6 อัตรา



ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน						อัตราค่าจ้างตน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง (คน)	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง (คน/ชก.)	งบ.ตบ. (1)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	-	355,320			0	1	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่าง
	รวม		1	0	355,320	-	-	-	1	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างทั้งหมด 1 อัตรา
(5)	รวมทั้งหมด		77	48	8,592,790.00	37,600.00	18,166,200.00	602,400.00	77.00	77.00	77.00	-	-	882,710.00	954,550.00	1,007,580.00	19,651,310.00	20,605,860.00	21,613,440.00	ว่างรวมทั้งหมด 29 อัตรา
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																			
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	งบประมาณรายจ่ายปี																			
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			



9. สรุปภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน						ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			เก็บ/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
						2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	สำนักงานปลัดเทศบาล	21	16	5,349,480	270,000	21	21	21	-	-	-	253,110	276,580	292,370	5,872,590	6,149,170	6,441,540	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา
2	กองคลัง	13	8	3,564,600	60,000	13	13	13	-	-	-	186,180	195,700	205,640	3,810,780	4,006,480	4,212,120	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา
3	กองช่าง	17	10	3,874,800	60,000	17	17	17	-	-	-	162,040	184,620	194,500	4,096,840	4,281,460	4,475,960	ว่างทั้งหมด 7 อัตรา
4	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	11	5	2,901,300	152,400	11	11	11	-	-	-	147,320	155,900	165,080	3,201,020	3,356,920	3,522,000	ว่างทั้งหมด 5 อัตรา
5	กองการศึกษา	14	8	2,120,700	60,000	14	14	14	-	-	-	112,740	119,150	126,030	2,293,440	2,412,590	2,538,620	ว่างทั้งหมด 6 อัตรา
6	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	0	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างทั้งหมด 1 อัตรา
(5)	รวม	77	48	18,166,200	602,400	77	77	77	-	-	-	882,710	954,550	1,007,580	19,651,310	20,605,860	21,613,440	ว่างรวมทั้งหมด 29 อัตรา
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
	งบประมาณรายจ่ายปี																	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
															22.01	21.98	21.96	

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายปี 2569 : 97,767,700
- งบประมาณรายจ่ายปี 2570 : 102,656,090
- งบประมาณรายจ่ายปี 2571 : 107,788,900
- งบประมาณรายจ่ายปี 2572 : 113,178,350

ประมาณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ประมาณการรายจ่าย	งบประมาณ 2570	งบประมาณ 2571	งบประมาณ 2572
เงินเดือนพนักงาน	19,651,310	20,605,860	21,613,440
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ + 15%	2,947,697	3,090,879	3,242,016
รวมรายจ่าย	22,599,007	23,696,739	24,855,456
ประมาณการรายจ่าย	102,656,090	107,788,900	113,178,350
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	22.01	21.98	21.96

ลงชื่อ

(นางสุพิชฌาย์ เต็มทรัพย์)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี รักษาการแทน

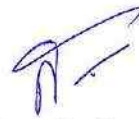
ผู้อำนวยการกองคลัง



การวิเคราะห์เงิน 40% แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ประมาณรายจ่าย	งบประมาณ 2570	งบประมาณ 2571	งบประมาณ 2572
เงินเดือนพนักงานเทศบาล	13,610,870	14,392,140	15,220,440
เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	-	-
เงินค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	6,040,440	6,213,720	6,393,000
รวม	19,651,310	20,605,860	21,613,440
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ + 15%	2,947,697	3,090,879	3,242,016
รวมรายจ่าย	22,599,007	23,696,739	24,855,456
ประมาณการรายจ่าย	102,656,090	107,788,900	113,178,350
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	22.01	21.98	21.96

ลงชื่อ



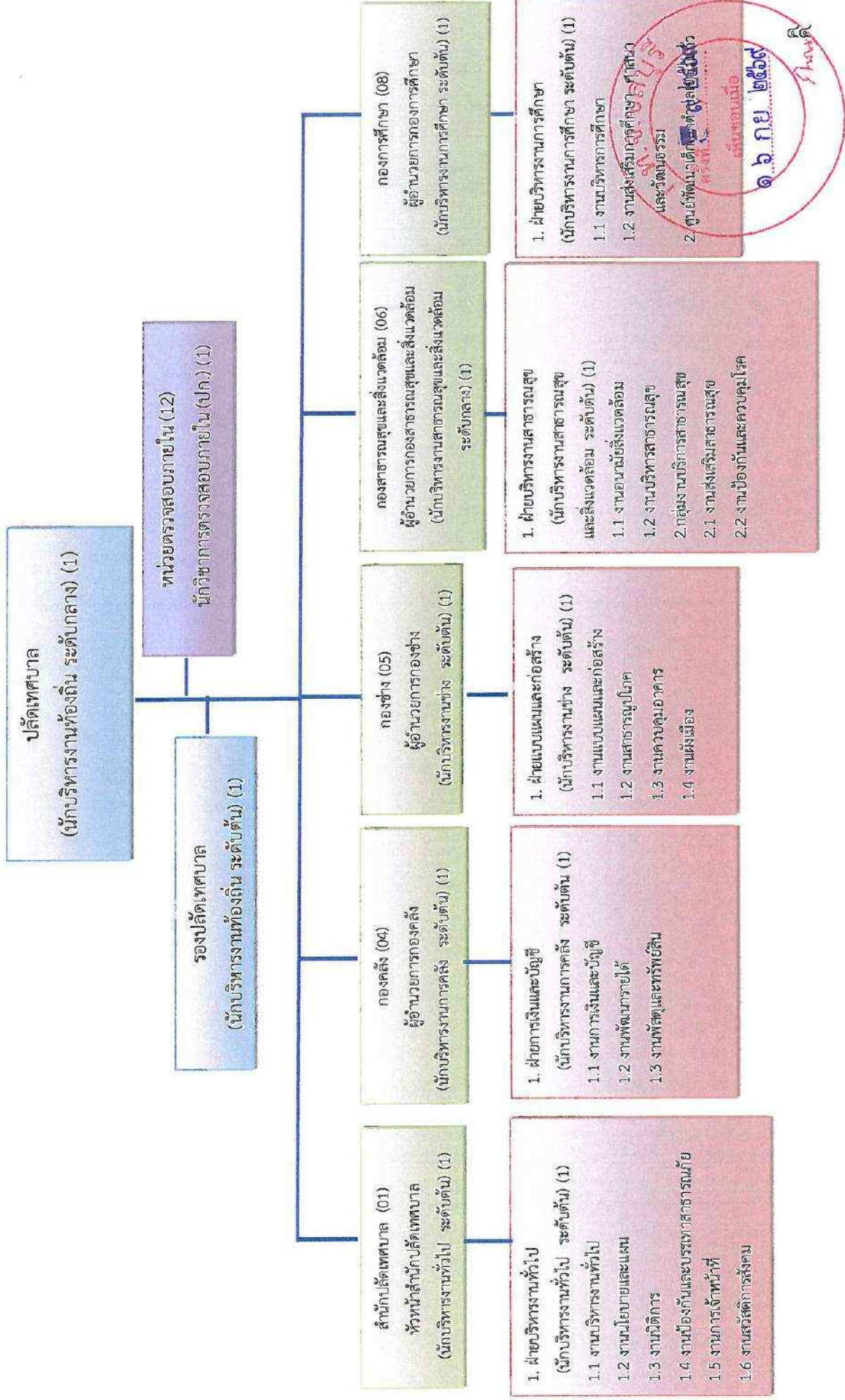
(นางสุพิชฌาย์ เต็มทรัพย์)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง



10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี (ต่อ)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ							ทั่วไป				พนักงานครูเทศบาล/บุคลากรทางการศึกษา						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ต้น	กลาง	สูง		ป.ก./ชก.	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อส.	สายงานบริหารสถานศึกษา			สายงานการสอน			ศน.					
																		ผอ.	รอง ผอ.	ผอ.	ครู	ครู	ผู้ช่วย						
																									โรงเรียน		โรงเรียน	ศพด.	
กรอบ	1	1	-		10	-	-	12	-	-	-	-	-	10			-	-	1	-	2	-	-	23	17	77			
นครรอง	1	-	-		3	-	-	-	4	1	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	20	15	48			
ว่าง	-	1	-		6	1	-	7		-	-	-	-	6	-	-	-	-	1	-	2	-	-	3	2	29			

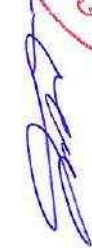
รับรองข้อมูลถูกต้อง


 (นายจำเนียร กิตติบูล)
 นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว

รับรองข้อมูลถูกต้อง

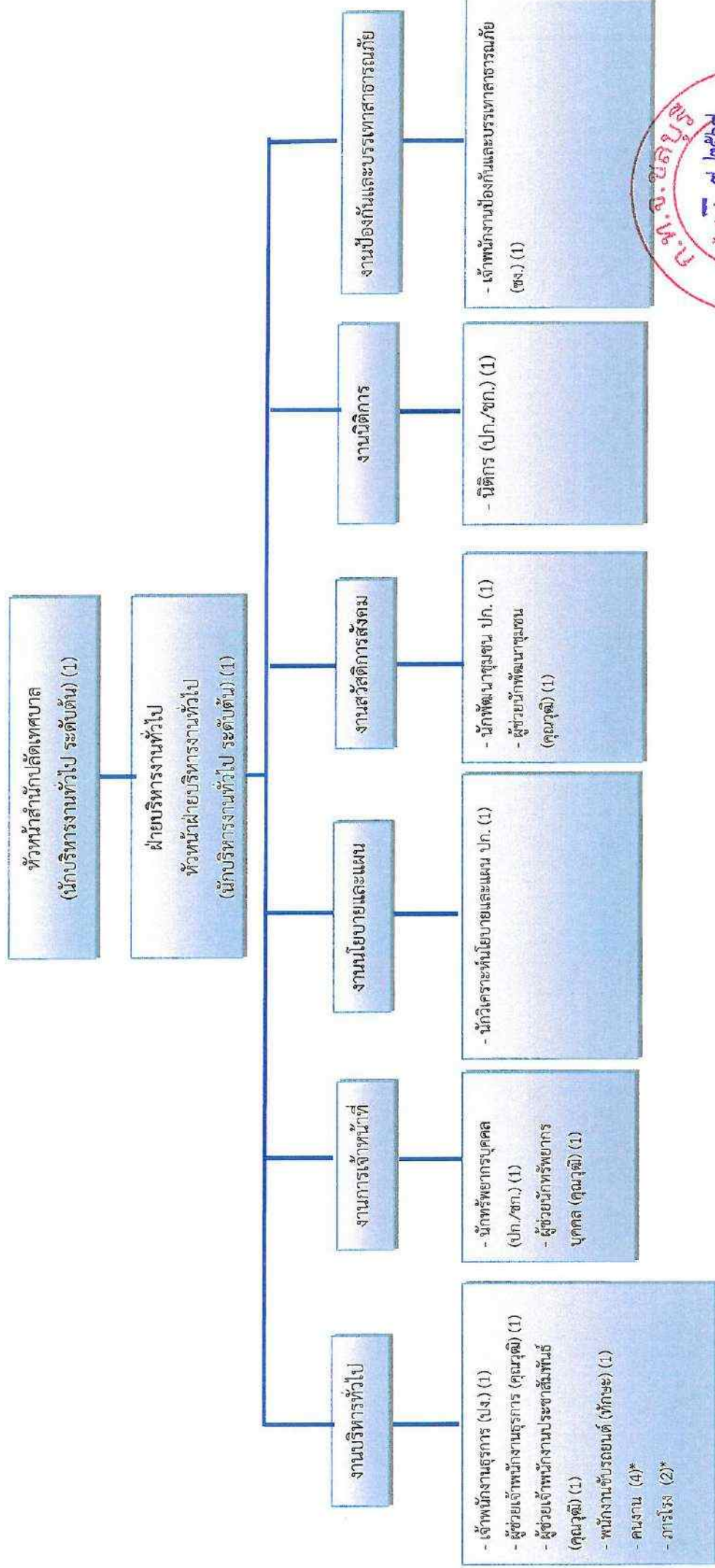

 (นายสมน สุกใส)
 รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

รับรองข้อมูลถูกต้อง


 (นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง)
 หัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป รักษาการแทน
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ก.ย. ๒๕๖๙

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572



โครงการสร้างสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572 (ต่อ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป*	
กรอบ	2	-	-	4	-	-	-	-	2	-	-	-	-	5	6	19
นครรอง	1	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	4	6	15
ว่าง	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายจำเริญ กีทิกุล)

นายกเทศมนตรีนครตำบลเขาไม้แก้ว

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายสุมน สุกใส)

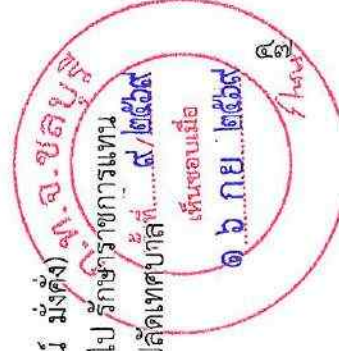
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

รับรองข้อมูลถูกต้อง



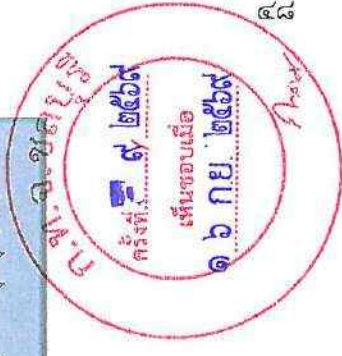
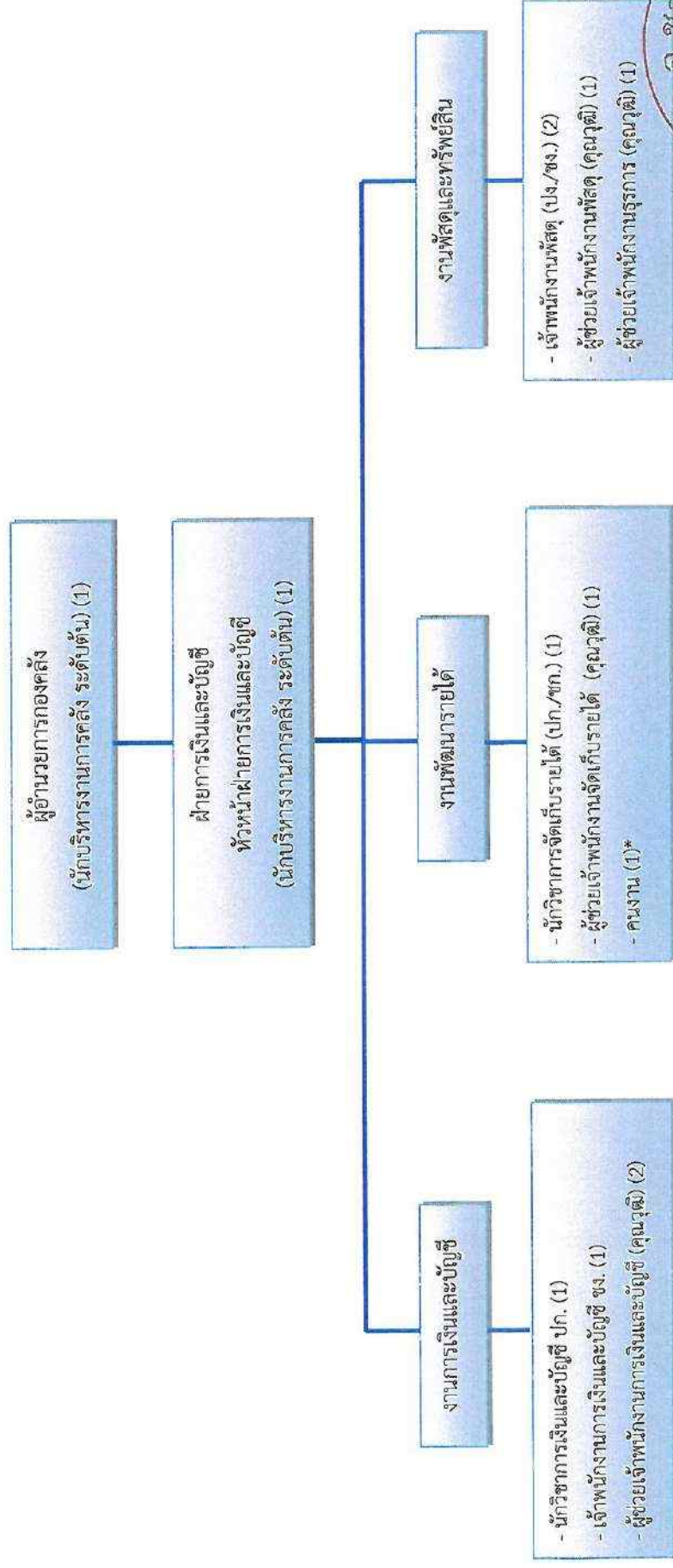
(นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง)

หัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....ศ./๒๕๖๘
เห็นชอบเมื่อ
๑๖ กย ๒๕๖๘



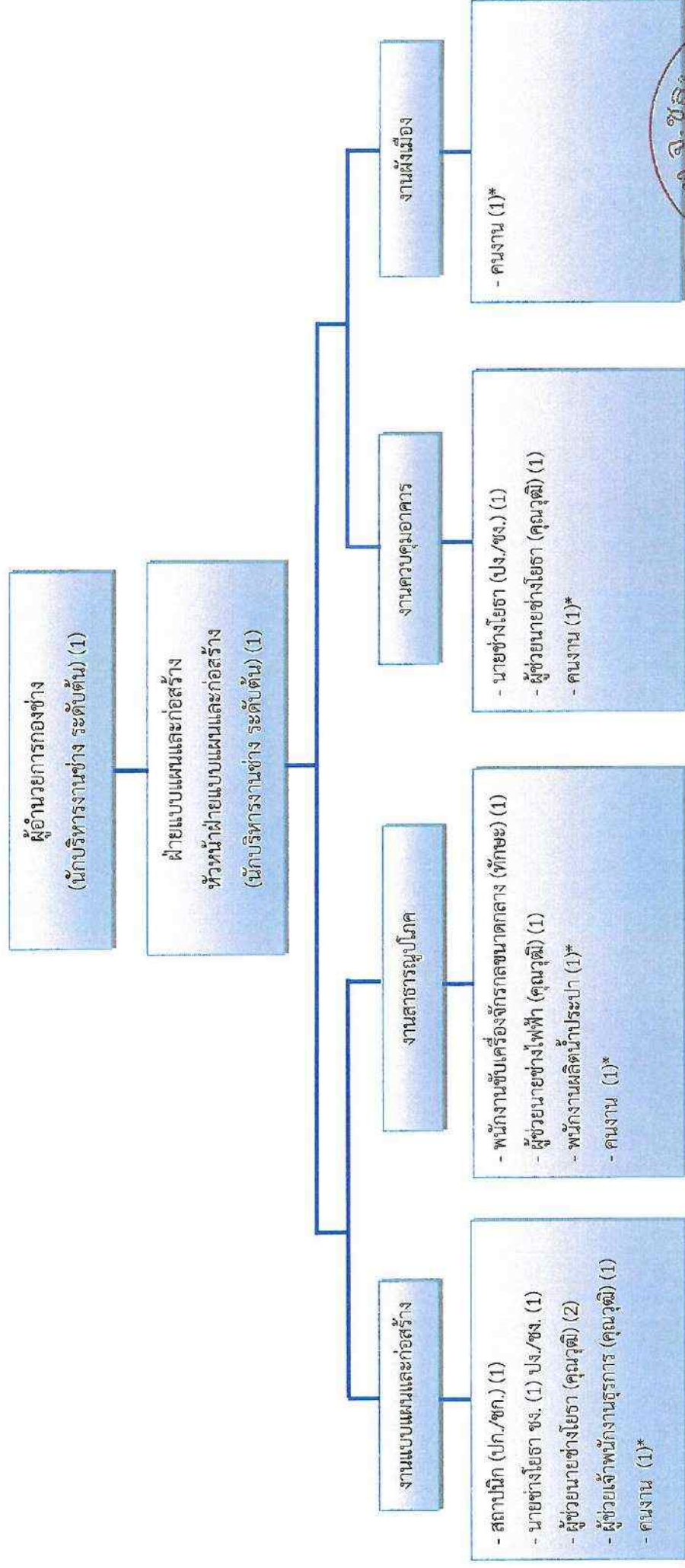
โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572



โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572



โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572 (ต่อ)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป*	
กรอบ	2	-	-	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	6	5	17
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4	5	10
ว่าง	2	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	7

รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายจำเริญร กิตฺธิกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว

รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายสุนน สุกใส)
รองปลัดเทศบาล รักษาการการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

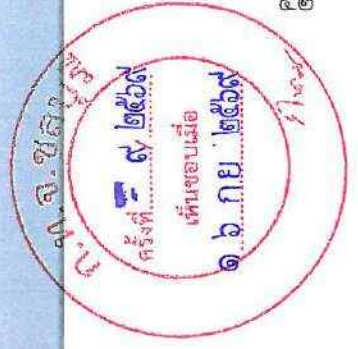
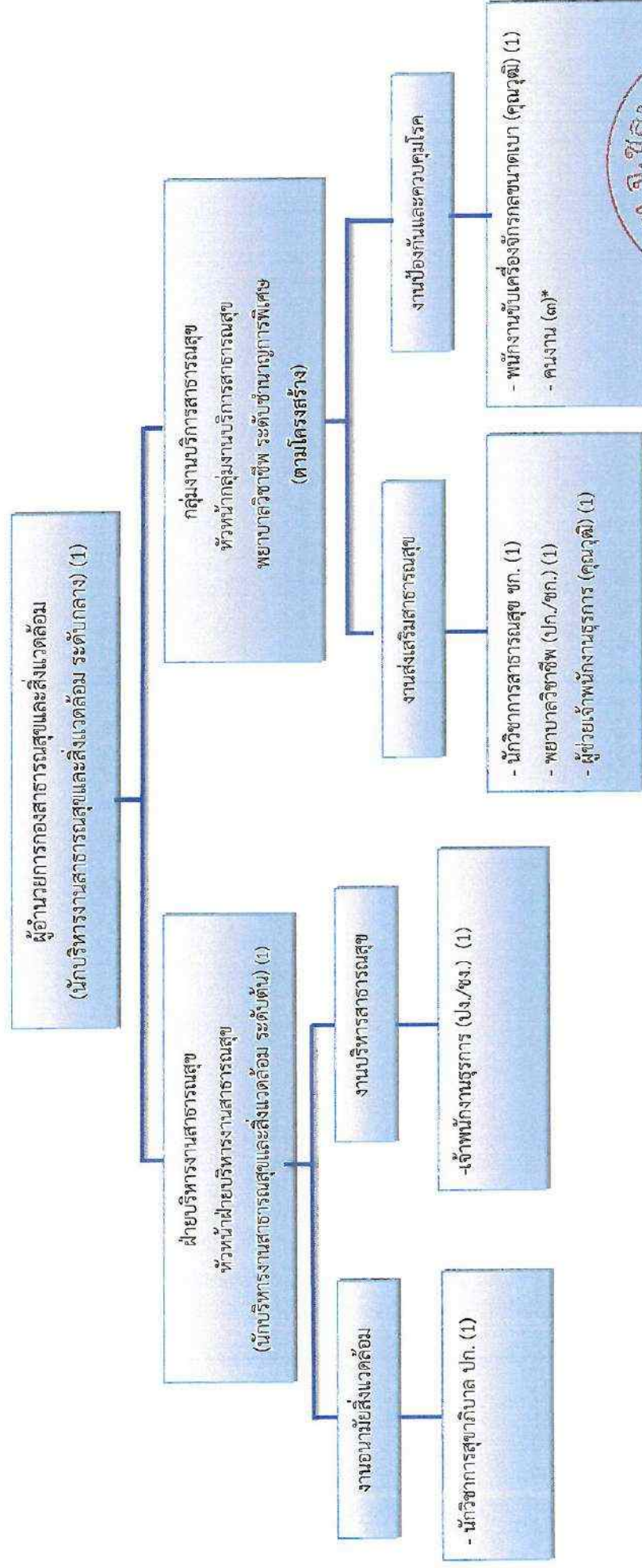
รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง)
หัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป รักษาการการแทน
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเขาไม้อั่ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572 (ต่อ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป*	
กรอบ	1	1	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	3	11
คนครอง	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2	6
ว่าง	1	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	5

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายจำเนียร กิตติกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว

รับรองข้อมูลถูกต้อง

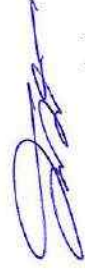


(นางสาวณัฐกรณ์ ถมกระจำ)

นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง)

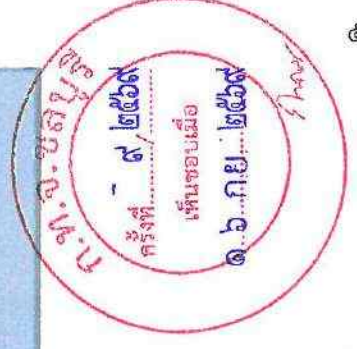
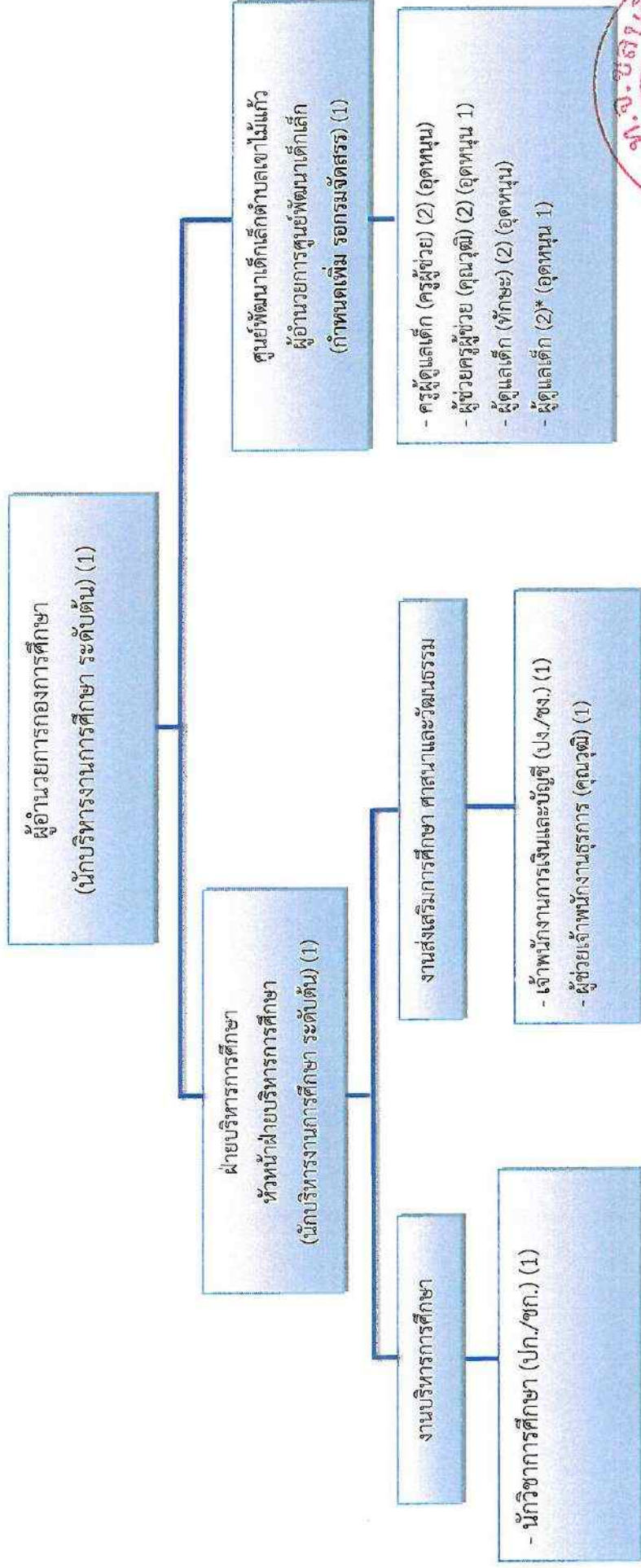
หัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลเขาไม้งิ้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572



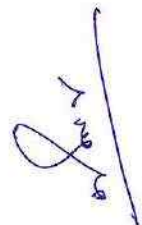
โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572 (ต่อ)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ								ทั่วไป				พนักงานครูเทศบาล/บุคลากรทางการศึกษา						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก./ชก.	ป.ก.	ชก.	ขพ.	ขบ.	ป.ง./ชง.	ป.ง.	ชง.	อส.	สายงานบริหารสถานศึกษา			สายงานการสอน			คน	ภารกิจ	ทั่วไป*				
													ผอ.โรงเรียน	รอง ผอ.โรงเรียน	ผอ. ศพด.	ผอ.	ครู	ครูผู้ช่วย							
กรอบ	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	5	2	14		
นครรอง	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	8		
ว่าง	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	6		

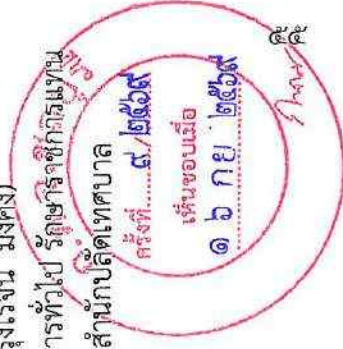
รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายจำเนียร กิตติบูล)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว

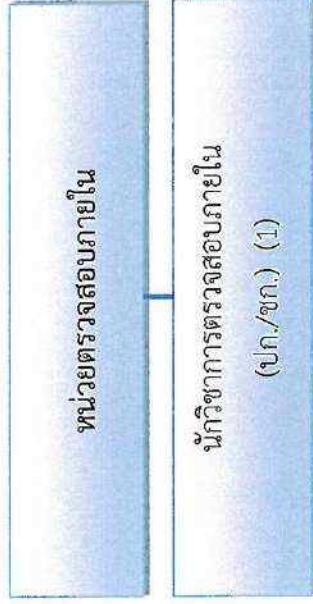
รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นางสุภาวดี จันทรา)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รับรองข้อมูลถูกต้อง


(นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง)
หัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
ครั้งที่.....๙/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๑๖ กย ๒๕๖๙


โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลเขาไม้มะเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570 - 2572



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง./ชง.	พง.	ชง.	อส.	ภารกิจ	ทั่วไป*	
กรอบ	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายจำเนียร กิจปikul)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้มะเกลือ

รับรองข้อมูลถูกต้อง

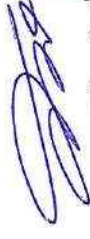


(นายสุนน สุกใส)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเขาไม้มะเกลือ

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง)

หัวหน้าฝ่ายงานบริหารทั่วไป รักษาการ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้มะกั่ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
1	ว่าง	-	08-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	08-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (45,670x12)	84,000 (7,000x12)	(ก.พ.สรรหา)
2	นายสมณ ลูกใส	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	08-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	08-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	593,160 (49,430x12)	4,920 (410x12)	
3	ว่าง	-	08-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	08-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	(รับโอน)
ว่างบริหารงานทั่วไป											
4	นายรุ่งโรจน์ มั่งคั่ง	รัฐศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตรบัณฑิต การจัดการอุตสาหกรรม	08-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	08-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	442,200 (36,850x12)	18,000 (1,500x12)	
ว่างบริหารงานทั่วไป											
5	นางสาวจันทอง เทียนทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	08-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.3/ชง.	08-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.3/ชง.	202,080 (16,840x12)	-	
ว่างงานจ้างตามภารกิจ											
6	นายอนุวิน สมบูรณ์วิน	ป.ส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คอมพิวเตอร์)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คอมพิวเตอร์)	-	234,600 (19,550x12)	-	
7	นายบัญชา ศิริสวัสดิ์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	161,880 (13,490x12)	-	
ว่างงานจ้างทั่วไป											
8	นางสาวหนูเดือน โคตรสุวรรณ	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	
9	นางนิตยา โสประสิทธิ์	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	
10	นายวันสว่าง จิตบรรเทิง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	
11	นายอุตุพล ไชยทามะ	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	
12	นายศักดิ์ดา นฤชัย	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	
13	นางสาวประติมา วงศ์ผาบุตร	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	



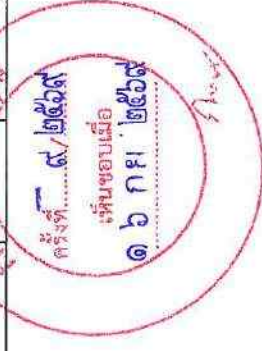
1.1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้ม้วน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	นายอรรถวิทย์											
14	ว่าง		08-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	08-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	355,320			ขอใช้บัญชี กสอ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(ค่ากลางเงินเดือน)			
15	ว่าง								217,800			ว่าง
									(18,150*12)			
	งานนโยบายและแผนงาน											
16	นายณัฐกร พินพิสาร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	08-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	08-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	252,720			
		(รัฐประศาสนศาสตร์ นักบริหารระดับ ๑)							(21,060*12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
17	นางสาววรรณรัตน์ ศรีคำปันพิศ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)							216,240			
									(18,020*12)			
	งานสวัสดิการสังคม											
18	นางสาวบุษกร เลิศศรีภักดีกุล	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	08-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	08-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	248,760			
		วิทยาสดศรีสุภาพ							(20,730*12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
19	นางสาวศรัญญา ทนทอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษาและสุขภาพ)							217,800			
									(18,150*12)			
	งานนิติการ											
20	ว่าง		08-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	08-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	355,320			ขอใช้บัญชี กสอ.
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
21	นายสุรเชษฐ์ ภัทน์ศิริรัตน์	บวช. ช่างซ่อมบำรุง	08-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ร.ร.	08-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ร.ร.	261,960			
									(21,830*12)			

พ.จ.ป.วิสิฐ
ครั้งที่ ๑๖ กย. ๒๕๖๕

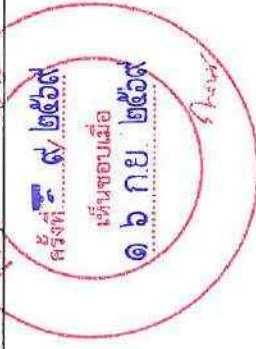
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
22	ว่าง	-	08-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	08-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	(ก.ท.สรรพ.)
	ฝ่ายการเงินและบัญชี											
23	นางสุพัตรา เต็มทรัพย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	08-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	08-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	469,200 (39,100x12)	18,000 (1,500x12)	-	
	งานการเงินและบัญชี											
24	นางสาวสิริทิพา สิริสมุด	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	08-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.บ.	08-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.บ.	248,760 (20,730x12)	-	-	
25	นางสาวอุภากร เทียมณี	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	08-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.บ.	08-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.บ.	305,760 (25,480x12)	-	-	
	หน่วยงานช่างเทคนิค											
26	นางอัญญา แก้วสว่าง	ปวช. ทัศนศึกษากร (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	234,600 (19,550x12)	-	-	
27	นางเกตุ สมนทรัพย์	ปวช. ทัศนศึกษากร (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	234,600 (19,550x12)	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
28	ว่าง	-	08-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	08-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
29	ว่าง	-	08-2-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	08-2-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง



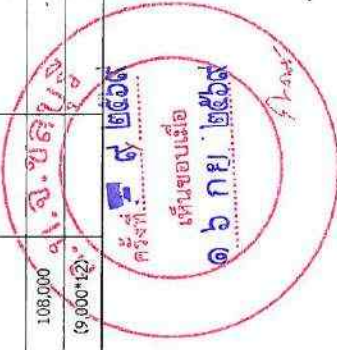
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
30	นางสาวไอรอน รังสิธร	ปวศ. ทาณิชยกรรม (พาณิชย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานปลัด (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานปลัด (คุณวุฒิ)	-	221,400		-	
									(18,450*12)			
31	นางสาวรัชฎา อุ่นสุทอง	ปวศ. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	201,360		-	
									(16,780*12)			
	งานพัฒนารายได้											
32	ว่าง	-	08-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปว.ชก.	08-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปว.ชก.	355,320		-	ว่าง
									(ค่าตอบแทน)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	นางสาวจูนันท์ โสโธธร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	196,200		-	
									(16,350*12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
34	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000		-	ว่าง
									(9,000*12)			



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	กองช่าง										
35	ว่าง	-	08-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	08-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	(ก.ท.สรรหา)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง										
36	ว่าง	-	08-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	08-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	(ก.ท.สรรหา)
	งานแบบแผนและก่อสร้าง										
37	ว่าง	-	08-2-05-3702-001	สถาปนิก	ป.ก./ชก.	08-2-05-3702-001	สถาปนิก	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง
38	นายอภิวันท์ บุญส่ง	ปวส. (โยธา)	08-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	08-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	351,480 (28,430*12)	-	
39	ว่าง	-	08-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	08-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง
	พนักงานช่างเทคนิค										
40	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	136,560 (11,380*12)	-	ว่าง
41	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	136,560 (11,380*12)	-	ว่าง
42	นางสาวกานดา อ้อพงษ์	ปวส. พลัสการ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	204,240 (17,020*12)	-	
	พนักงานช่างศิลป์										
43	นายณัฐ พงษ์วิภา	ป/6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	นายสมชาย ภูมิคุ้ม											
	นางสาวสมใจ ภูมิคุ้ม											
44	นายอรุณ พล สมศรี	บวช. ไฟฟ้า (ไฟฟ้ากำลัง)		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	181,920		-	
									(15,160*12)			
45	นายวิระพันธ์ คำเจริญ	ป.6		พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-		พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	308,880		-	
									(25,740*12)			
	พนักงานช่างทั่วไป											
46	นายวิชัย ก้อนหินทะยะ	ป.6		พนักงานผลิตน้ำประปา	-		พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000		-	
									(9,000*12)			
47	นายโกเมศ ศรีสุข	ม.3		คนงาน	-		คนงาน	-	108,000		-	
									(9,000*12)			
	นายสมชาย ภูมิคุ้ม											
48	นางสาวสมใจ ภูมิคุ้ม		08-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	บ.จ.จ.	08-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	บ.จ.จ.	297,900		-	ว่าง
									(สำหรับเงินเดือน)			
	พนักงานช่างเทคนิค											
49	นางจุฑามาศ เจริญวงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	215,880		-	
		(เทคโนโลยีการควบคุม การควบคุมอาคาร)							(17,990*12)			
	พนักงานช่างทั่วไป											
50	นายอภิชาติ สว่างชัย	ม.3		คนงาน	-		คนงาน	-	108,000		-	
									(9,000*12)			
	นายสมชาย ภูมิคุ้ม											
	พนักงานช่างทั่วไป											
51	นายสุระชัย อุดร	ม.3		คนงาน	-		คนงาน	-	108,000		-	
									(9,000*12)			

จ.จ. ๑๖.๑๖.๑๖.๑๖

 ๑๖ ก.ย. ๒๕๖๓

 เห็นชอบแล้ว

 ๑๖ ก.ย. ๒๕๖๓

1.1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
52	ว่าง		08-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	08-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	538,200 (44850x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	(ก.ท.สรรหา)
	ส่วนบริหารงานสาธารณสุข											
53	ว่าง		08-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	08-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	(ก.ท.สรรหา)
	งานอนามัยสิ่งแวดล้อม											
54	นางสาวกชกร ไช้คำลี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	08-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.บ./ช.บ.	08-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.บ./ช.บ.	256,800 (21400*12)	-	-	
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
55	ว่าง		08-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./พ.ง.	08-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./พ.ง.	297,900 (ต่ำกว่าเงินเดือน)	-	-	ว่าง



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราที่ถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	กลุ่มงานบริหารสวนสาธารณะ (ตามโครงสร้าง)			หัวหน้ากลุ่มงานบริหารสวนสาธารณะ พยานาธิวิชัย	ชท		หัวหน้ากลุ่มงานบริหารสวนสาธารณะ พยานาธิวิชัย	ชท				(ตามโครงสร้าง)
	งานส่งเสริมสวนสาธารณะ											
56	นางสาวณัฐกรณ์ ณะกระจำ	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารงานสาธารณสุข)	08-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข พยานาธิวิชัย	ป.ก./ช.ด.	08-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข พยานาธิวิชัย	ป.ก./ช.ด.	359,880 (29990*12)			
57	ว่าง	-	08-2-06-3602-001	พยานาธิวิชัย	ป.ก./ช.ก.	08-2-06-3602-001	พยานาธิวิชัย	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
58	นางสาวกนิษฐา ธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	202,920 (16,910*12)			
	งานป้องกันและควบคุมโรค											
59	นายสมพงษ์ ศรีนาค	ป.6		พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-		พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	172,680 (14,390*12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
60	ว่าง	-		คนงาน	-		คนงาน	-	108,000 (9,000*12)			ว่าง
61	นายเสาร์ มาตุสอน	ม.6		คนงาน	-		คนงาน	-	108,000 (9,000*12)			
62	นายอาทิตย์ พงษ์แก้ว	ม.3		คนงาน	-		คนงาน	-	108,000 (9,000*12)			

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

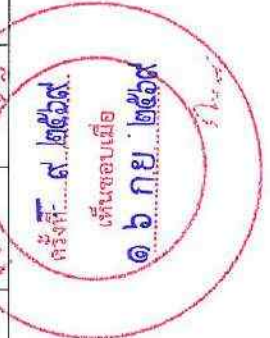
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษาฯ											
63	นางสุภาวดี จันทรา	การศึกษามานาน ๒๕ ปี (การบริหารการศึกษา)	08-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	08-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	556,080 (46,340*12)	42,000 (35,000*12)		
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
64	นางสาว วัง		08-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	08-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800*12)	18,000 (1,500*12)		(ก.พ.สรรหา)
	กองบริหารการศึกษา											
65	นางสาว วัง		08-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	08-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			ขอใช้บัญชี กสธ.
	กองส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
66	นางสาว วัง		08-2-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	08-2-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
	พนักงานสังคมสงเคราะห์											
67	นางสาวสุวิญญา มลดี	ป.ศ. บริหารกิจ (การเงิน)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	167,040 (13,920*12)			



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเขาไม้มกั่ว อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กตำบลเขาไม้มกั่ว											
68	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			(ก.ท.สรรหา)
69	ว่าง	-	08-2-08-6-6-00057	ครูผู้ช่วย	-	08-2-08-6-6-00057	ครูผู้ช่วย	-	342,360	-		เงินอุดหนุน
70	ว่าง	-	08-2-08-6-6-00058	ครูผู้ช่วย	-	08-2-08-6-6-00058	ครูผู้ช่วย	-	342,360	(ค่ากลาง คค.1-2)		ว่าง (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างบริหารกิจ											
71	นางสาวจิราภรณ์ ติตสี	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยม)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	260,640			(เงินอุดหนุน)
72	นางสาวอริยา ใสจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	242,760	(21,720*12)		
73	นางสาวอรรษา ศรีชัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	143,040	(20,230*12)		(เงินอุดหนุน)
74	นางสาวจริญขวัญ พิชัยคำ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	136,560	(11,920*12)		(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
75	นางสาวอรอนงค์ คำเจริญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000			
76	นางสาวอรรษา ภูมิพวง	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	(9,000*12)		(เงินอุดหนุน)
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
77	ว่าง	-	08-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	08-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	355,320			ว่าง

ก.ท.อ. ๑๕๖๖/๖



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุก ระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนา ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้วเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์ การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทัน ความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชน ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เทศบาล และพื้นที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานใน ด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย มีขีดความสามารถในการ ให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จะยึดถือ ปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการ หนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ เช่น



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมจึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

เทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเขาไม้แก้วยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว นโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์ อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ ตำแหน่ง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ก.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจำเนียร กิติปกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว



คำสั่งเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว

ที่ ๒๖๐ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้ว ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. พนักงานเทศบาล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาไม้แก้วประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละ ส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม ตลอดระยะเวลาการใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายจำเนียร กิติปกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาไม้แก้ว