



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



www.shutterstock.com - 57863752

เทศบาลตำบลปากน้ำ
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของพนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำ	๕๐
- ภาคผนวก	
☞ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
☞ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และฉบับปรับปรุงแก้ไข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบล ปากน้ำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำ โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลปากน้ำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากน้ำเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำ และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากน้ำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากน้ำ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปากน้ำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง

หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจของเทศบาลมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและเทศบาลตำบลปากน้ำอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ โดยเทศบาลตำบลปากน้ำ ได้ขออัตราค่าจ้างบุคลากรจากเทศบาลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน คือ เทศบาลตำบลหางว อำเภอมืองระนอง จังหวัดระนอง ดังนี้

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	๗	-	๒	๑๓	-
กองคลัง	๕	-	-	๑	-
กองช่าง	๑	-	-	๔	๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	-	-	๕	๒
กองการศึกษา	๒	๒	-	๒	๑
กองการประปา	๑	-	-	๒	-
รวม	๑๘	๒	๒	๒๗	๕

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหางว ซึ่งเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปากน้ำ จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งคนงานประจำร้อยละ จำนวน ๒ อัตรา และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลปากน้ำ เดิมเป็นชุมชนที่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นสุขาภิบาลปากน้ำตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ต่อมาได้ปรับเป็นเทศบาลขนาดกลางเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕ ตามประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ มีพื้นที่ ๑.๙๒ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๒,๗๗๓ คน (ข้อมูล ณ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗) ประชาชนในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง และค้าขาย ดังนั้น สภาพปัญหาที่มีความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ ๑๗๑ หมู่ที่ ๑ ถนนเฉลิมพระเกียรติฯ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดระนอง ห่างจากตัวจังหวัดเป็นระยะทาง ๑๒ กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับพื้นที่ หมู่ที่ ๕ ตำบลปากน้ำ
ทิศใต้	ติดต่อกับพื้นที่ หมู่ที่ ๑ ตำบลปากน้ำ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับพื้นที่ หมู่ที่ ๕ ตำบลบางรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับแม่น้ำกระบุรี

พื้นที่

มีขนาดเนื้อที่ ๑.๙๒ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่แบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ

- ฝั่งเกาะ (เกาะคณที) ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ ,หมู่ที่ ๒
- ฝั่งสะพานปลา ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ (บางส่วน)
- ฝั่งเขานางหงษ์ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๕ (บางส่วน)

ประชากร

- หมู่ที่ ๑ ฝั่งสะพานปลา (บางส่วน) และเกาะคณที จำนวน ๑,๕๒๕ ครัวเรือน
ประชากร ชาย ๙๔๔ คน หญิง ๘๗๕ คน รวม ๑,๘๑๙ คน
 - หมู่ที่ ๒ เกาะคณที จำนวน ๑๕๘ ครัวเรือน
ประชากร ชาย ๒๗๐ คน หญิง ๒๓๖ คน รวม ๕๐๖ คน
 - หมู่ที่ ๕ ปากน้ำชีฟูด (บางส่วน) จำนวน ๖๙ ครัวเรือน
ประชากร ชาย ๑๒๗ คน หญิง ๑๐๘ คน รวม ๒๓๕ คน
- รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๗๕๒ ครัวเรือน ประชากร ๒,๕๖๐ คน**
แยกเป็น เพศชาย ๑,๓๔๑ คน เพศหญิง ๑,๒๑๙ คน
(ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓)

ชุมชนในเขตเทศบาล มี ๕ ชุมชน คือ

๑. หมู่ที่ ๑ ชุมชนบ้านบน-พัฒนา (เกาะคณที)
๒. หมู่ที่ ๑ ชุมชนบ้านปากคลอง (เกาะคณที)
๓. หมู่ที่ ๑ ชุมชนเกาะพยาม (สะพานปลา)
๔. หมู่ที่ ๒ ชุมชนพัฒนา-บ้านล่าง (เกาะคณที)
๕. หมู่ที่ ๕ ชุมชนหมู่ ๕

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลปากน้ำ

“เป็นเมืองน่าอยู่และเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ด้วยหลักธรรมาภิบาลและวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดระนอง

“เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพชั้นนำ การเกษตรสร้างสรรค์ เมืองน่าอยู่ ที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และประตูการค้าผ่านแดนฝั่งอันดามัน”

พันธกิจของจังหวัดระนอง

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสู่เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของอาเซียน
๒. เสริมสร้างอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจด้วยรายได้ชุมชน
๓. สร้างความมั่นคงทางสังคม ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความสมดุลของระบบนิเวศน์ที่เกิดมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์แก่ระบบเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน
๕. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพให้จังหวัดระนองเป็นประตูสู่การค้าผ่านแดนฝั่งอันดามัน

พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลปากน้ำ

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น
๔. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาเทศบาล
๕. พัฒนาระดับการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาชุมชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
๗. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมศาสนา ศิลปะประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวในเขตเทศบาล และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๙. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น โดยยึดแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
๑๑. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความสวยงามของเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลปากน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งตามทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
๒. แนวทางการส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคมให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาด้านความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม
๒. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน
๓. แนวทางการเตรียมความพร้อมของสังคมจัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. แนวทางการอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
๖. แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นท้องถิ่นที่มั่นคงและน่าอยู่
๗. แนวทางการเตรียมการป้องกันสาธารณภัยและลดผลกระทบจากสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และคุณภาพ
๒. แนวทางการส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการตลาดและการให้บริการด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการบำบัด พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์
๒. แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมทางบก ทางน้ำ และวางระบายน้ำ
๒. แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง
๓. แนวทางการพัฒนาการวางผังเมือง และการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประชาธิปไตยและส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามกระบวนการประชาสังคม
๒. แนวทางการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น
๓. แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร
๔. แนวทางการเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลปากน้ำ

โดยนายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำได้แถลงนโยบายไว้เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารเทศบาลตำบลปากน้ำให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านพัฒนาอาชีพ
๓. ส่งเสริมด้านกีฬา
๔. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการท่องเที่ยว

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาบ้านและที่ดิน
- สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุ และเขตป่าสงวนเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนได้บุกรุกจนไม่เหลือสภาพป่า กลายเป็นชุมชนเมือง เป็นตึกแถวจำนวนมาก ตั้งแต่ยังเป็นสุขาภิบาลด้วยเหตุนี้เมื่อยกฐานะเป็นเทศบาลแล้ว ทำให้เทศบาลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการใดๆได้ เนื่องจากมีปัญหาเรื้อรังมาหลายสิบปี ทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความยากลำบาก โดยเฉพาะการควบคุมการก่อสร้างตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารภายในเขตเทศบาล ไม่สามารถที่จะกระทำได้อย่างเต็มที่ เพราะประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้างอาคารต่อเทศบาล อีกทั้งการก่อสร้างสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เทศบาลตำบลปากน้ำก็ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มพื้นที่

๑.๒ ปัญหาทางเท้า สะพาน ไม่สะดวกคับแคบและชำรุด

- สภาพถนนทางเท้าในเขตเทศบาลยังมีสภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ สะพานคับแคบชำรุดไม่สะดวกต่อการสัญจรไปมา เนื่องจากเทศบาลขาดแคลนงบประมาณ อีกทั้งสภาพภูมิอากาศของจังหวัดระนอง มีฝนตกชุก ทำให้ถนนทางเท้าชำรุดได้ง่าย ประกอบกับพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุจึงไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

๑.๓ ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

- ถนน ตรอก ซอย บางแห่งในเขตเทศบาล ยังมีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุด การบำรุงรักษาไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจรไปมา ยามค่ำคืน และเป็นช่องทางให้เกิดอาชญากรรมได้ง่ายขึ้น

๑.๔ ปัญหาระบบระบายน้ำและภาวะน้ำท่วมขัง

- แม้สภาพน้ำท่วมในเมืองระนอง จะเกิดขึ้นในเวลาสั้น ๆ แต่ได้ก่อให้เกิดความเสียหาย และเดือดร้อนแก่ประชาชน เพราะปัญหาน้ำท่วมเกิดขึ้นบ่อยครั้งในช่วงฤดูฝน สาเหตุสำคัญของน้ำท่วมในเขตเทศบาล คือ ระบายน้ำไม่เพียงพอและคับแคบ บางแห่งยังมีการระบายน้ำไม่ต่อเนื่องและไม่ทันกับปริมาณฝนที่ตกลงมามากๆ

๑.๕ ปัญหาพายุพัดลมแรงทำให้บ้านเรือนและเครื่องมือทำมาหากินได้รับความเสียหาย

- สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำบางส่วนเป็นเกาะ ดังนั้นเมื่อเกิดพายุพัดลมแรงทำให้บ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียหายได้ง่าย และการช่วยเหลือเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากบุคลากรมีน้อยและเครื่องมือมีไม่เพียงพอ เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว จึงต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

๑.๖ ปัญหาภัยแล้ง

- พื้นที่แบ่งเป็นสามส่วน คือ ส่วนที่เป็นเกาะ ส่วนที่เป็นพื้นดินแยกเป็นสองส่วน ซึ่งไม่ได้ติดต่อกัน ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาภัยแล้ง เทศบาลตำบลปากน้ำจะต้องซื้อน้ำไปแจกจ่ายให้กับผู้ที่ประสบภัย ทั้งสามส่วน ซึ่งในส่วนที่เป็นเกาะจะต้องจ้างเหมาเรือโดยสารเพื่อบรรทุกน้ำข้ามฟากจากเทศบาลตำบลปากน้ำไปยังบ้านเรือนของประชาชนที่อยู่บนเกาะคณทิ

๑.๗ ปัญหาการจราจรติดขัด

- การสัญจรของยานพาหนะในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำมักประสบปัญหาติดขัดและมีปริมาณรถมาก โดยเฉพาะช่วง เช้าและช่วงเย็น ซึ่งเป็นชั่วโมงเร่งด่วนของแต่ละวัน เนื่องจากการจัดการระบบจราจรไม่เหมาะสม ประกอบกับผู้ขับขี่ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว และไม่ค่อยปฏิบัติตามกฎจราจร อีกทั้งยังขาดสัญญาณไฟจราจรบริเวณทางแยกต่างๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาแรงงานต่างด้าว

- เทศบาลตำบลปากน้ำ มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศพม่า จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวภายในเขตเทศบาลจำนวนมาก และแรงงานเหล่านี้มักสร้างปัญหาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลักขโมยทรัพย์สิน ปัญหาอาชญากรรม ทั้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง สร้างความสกปรกขึ้นในพื้นที่ ทำให้ยากแก่การควบคุม

๒.๒ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพและการพัฒนารายได้

- พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำมีเพียง ๑.๙๒ ตารางกิโลเมตร ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวน และพื้นที่ราชพัสดุ ประกอบกับการขยายตัวทางธุรกิจการค้าจะไปขยายรอบนอกเขตเทศบาล ส่งผลให้รายได้ของเทศบาลมีจำนวนน้อย อีกทั้งสภาพพื้นที่เหมาะแก่อาชีพประมงเพียงอย่างเดียวทำให้ไม่สามารถส่งเสริมอาชีพให้แก่ชุมชนได้ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

๓.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำ มีชาวต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนมาก บางส่วนเข้ามาอยู่แบบถูกกฎหมายบางส่วนไม่ถูกกฎหมาย และชาวต่างด้าวเหล่านั้นมักจะสร้างปัญหาก่อให้เกิดความวุ่นวาย ทำให้ประชาชนสูญเสียทรัพย์สิน บางรายถึงขั้นเสียชีวิตก็มี

๓.๒ ปัญหาด้านการบริการด้านสาธารณสุข

- เทศบาลตำบลปากน้ำมีบุคลากรด้านสาธารณสุขน้อย ไม่เพียงพอสำหรับการให้บริการอย่างทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาโรคเอดส์

- จังหวัดระนองเป็นจุดที่มีการติดต่อค้าขายกับประเทศพม่าได้สะดวก อีกทั้งแรงงานพม้ามักมีพฤติกรรมมั่วสุมในเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ ทำให้สถิติการเป็นโรคเอดส์สูง เป็นปัญหาหลักเช่นกัน

๓.๔ ปัญหาทางการศึกษา

- มีเด็กและเยาวชนที่เป็นชาวต่างด้าว และที่เป็นลูกครึ่งจำนวนมาก ดังนั้นการศึกษาอาจไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรครูที่ให้ความรู้

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ปัญหาองค์กรมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

- พื้นที่ของเทศบาลมีจำนวนน้อยอีกทั้งเป็นพื้นที่ป่าสงวนและที่ราชพัสดุเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับธุรกิจประมงชบเซาลงไปมาก มีการแจ้งปิดกิจการไปหลายรอบ ส่งผลให้เทศบาลจัดเก็บรายได้ได้น้อยลง จึงทำให้การพัฒนาท้องถิ่นกระทำไม่ได้เต็มที่ หรือถ้าเป็นโครงการใหญ่ๆก็ไม่สามารถดำเนินการได้เลย

๔.๒ ปัญหาการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลไม่คล่องตัว

- การบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลปากน้ำยังไม่คล่องตัวเนื่องจากขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

๔.๓ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลไม่ทั่วถึง

- การประชาสัมพันธ์งานและกิจกรรมต่างๆของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในกิจการของเทศบาลเท่าที่ควร เนื่องจากเทศบาลยังขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย

- การจัดเก็บขยะมูลฝอยยังไม่ดีพอ เนื่องจากปริมาณขยะมูลฝอยมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีขยะบางส่วนยังคงตกค้าง ส่วนหนึ่งของขยะมูลฝอยอาจไปอุดตันท่อระบายน้ำทำให้เกิดน้ำเสีย นอกจากนี้เทศบาลยังไม่มีที่ดินสำหรับทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยที่ได้มาตรฐาน และไม่มีสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล

๕.๒ ปัญหาคุณภาพทางน้ำ

- น้ำเสียระบายลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ และลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ เป็นที่มาของน้ำเสียจากชุมชน จากโรงงานอุตสาหกรรม ปริมาณน้ำเสียจากแหล่งดังกล่าวไม่มีระบบการจัดการที่ดีพอจึงมีผลกระทบต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการขอใช้ประโยชน์ในพื้นที่ป่าสงวนทั้งหมดในเขตเทศบาลโดยยกเว้นมติคณะรัฐมนตรี เนื่องจากปัจจุบันไม่มีสภาพพื้นที่ป่าหลงเหลืออยู่กลายเป็นอาคารบ้านเรือนขึ้นมาแทนที่กลายเป็นชุมชนเมืองที่อยู่ในแหล่งเศรษฐกิจเพื่อที่เทศบาลจะได้บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รวมถึงสามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัยของราษฎรได้

- ต้องการให้ปรับปรุงทางเท้าให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดสวยงามยิ่งขึ้น จัดระเบียบหาบเร่แผงลอย ไม่ให้เกะกะเส้นทางสัญจรไปมา

- ต้องการปรับปรุงไฟฟ้าภายในเขตเทศบาลให้มีเพียงพอเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ต้องการให้ก่อสร้างคูระบายน้ำ ที่ได้มาตรฐานให้ทั่วถึงภายในเขตเทศบาล

- ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนอย่างทันที่เมื่อเกิดเหตุลมพายุพัดแรงบ้านเรือนพัง

- ต้องการแหล่งน้ำในพื้นที่

- ต้องการให้ปรับปรุงและติดตั้งระบบสัญญาณไฟจราจรตามทางแยกที่สำคัญภายในเขตเทศบาลเพื่อความคล่องตัว ปลอดภัยในชีวิตของประชาชน และความสะดวกในการสัญจรไปมาของประชาชน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการให้เข้มงวดเรื่องแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะชาวพม่า
- ต้องการให้ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาล โดยเฉพาะป่าชายเลนในพื้นที่เขตวัดปากน้ำประจักษ์สิทธิ์ พื้นที่เกาะสระระนีย์
- ต้องการให้เทศบาลจัดสรรเงินทุนสร้างอาชีพเสริมในเขตเทศบาล นอกจากอาชีพประมงเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม – การศึกษา

- ต้องการให้เทศบาลดูแลเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และควบคุมการสร้างปัญหาของชาวต่างด้าวโดยเฉพาะพม่า
- ต้องการให้เทศบาลจัดระบบสาธารณสุข ให้มีความสะอาดเรียบร้อย ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และรู้วิธีป้องกันโรคเอดส์ ยาเสพติด ให้มีการประสานงานกับสถานีตำรวจภูธรปากน้ำเพื่อร่วมกันสอดส่องดูแล
- ต้องการให้เทศบาลมีส่วนร่วมในเรื่องการศึกษา โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา

๔. ความต้องการด้านการเมือง – บริหาร

- ต้องการให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของเทศบาล
- ต้องการให้การบริการประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
- ต้องการให้ประชาชนออกมาใช้สิทธิใช้เสียงในการเลือกตั้งไม่น้อยกว่าแปดสิบ
- ต้องการให้เทศบาลประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนได้รับรู้

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ต้องการมีสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยเป็นของตนเอง ประชาชนมีความต้องการถังขยะเพิ่มขึ้น
- ต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการทิ้งของเสีย และสิ่งปฏิกูลลงสู่แม่น้ำและให้เทศบาลสร้างระบบการกำจัดน้ำเสียภายในเขตเทศบาล
- ต้องการให้มีการเข้มงวดกวดขันโรงงานต่าง ๆ ในเรื่องของกลิ่น เสียง ที่สร้างความรำคาญให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ประชาชนทราบว่า เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคาม กำหนดวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลได้กำหนดภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง และการคมนาคมทางบกสะดวก ๒. การแข่งขันทางการเมืองไม่รุนแรง ๓. มีศูนย์กลางการปกครอง สถานที่ราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัดอยู่ไม่ห่างกัน การติดต่อประสานงานเป็นไปได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ๔. ความเป็นเอกภาพและอิสระในการทำงาน ๕. มีศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่แข็งแกร่ง	๑. มีแรงงานต่างด้าวแอบแฝงอยู่จำนวนมาก ๒. ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓. มีมลพิษทางอากาศ และฝุ่นละอองเป็นจำนวนมาก ๔. การพัฒนาให้ความรู้ประชาชนขาดความต่อเนื่อง ๕. ปัญหาแนวเขตเทศบาลกับพื้นที่ติดต่อกัน ๖. ขาดองค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วม

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีโอกาสพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่ เป็นแหล่งที่อยู่อาศัย ที่มีความสงบร่มรื่น ๒. มีโอกาสพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงธรรมชาติ เช่น ป่าชายเลนบริเวณ วัดปากน้ำ ๓. มีโอกาสพัฒนาการสร้างคน	๑. แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามา ส่งผลเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ๒. ขาดแคลนน้ำประปาผิวดิน ๓. การขาดสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ๔. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้มรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคและวัตถุ มากขึ้น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำ มีดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานีขนส่งทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรการ ๑๖ (๒) มาตรการ ๕๐ (๒) มาตรการ ๕๑ (๘)
- (๒) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรการ ๑๖ (๔)
- (๓) การสาธารณสุขการ มาตรการ ๑๖ (๕)
- (๔) การควบคุมอาคาร มาตรการ ๑๖ (๒๘)
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ มาตรการ ๑๖ (๓)
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรการ ๑๖ (๒๖)
- (๗) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรการ ๕๑ (๑)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้พอสมควร
๒. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต
๓. มีท่าเทียบเรือ ท่าข้ามในการอำนวยความสะดวก ต่อการเดินทางสัญจร ไป-มา

จุดอ่อน (Weakness = W)

น้ำประปาและน้ำบาดาลไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

โอกาส (Opportunity = O)

หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๕) ให้ราษฎรได้รับการฝึกอบรม มาตรา ๕๐ (๖)
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
- (๘) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลปากน้ำ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนที่เพียงพอ ที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลปากน้ำ มีการอบรมและทบทวนให้ความรู้ในการใช้เครื่องป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง อาสาสมัคร (อปพร.) อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนขาดความสนใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ
๒. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. เทศบาลตำบลปากน้ำ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๒. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากน้ำ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โรคไข้เลือดออก
๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๒๓)
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลตำบลปากน้ำ มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำเทศบาล ซึ่งตั้งอยู่ฝั่งเกาะคณที
๒. มีจุดตรวจ - จุดสกัดความสงบเรียบร้อยการเฝ้าระวังยาเสพติด และการเกิดอาชญากรรม
๓. มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ในจุดที่เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมในท้องที่

จุดอ่อน (Weakness = W)

ประชาชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้านน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

มีเครือข่ายความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๒. การแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม มาตรา ๕๑ (๓)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลตำบลปากน้ำ มีการจัดสรรงบประมาณโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพและวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลที่ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในการด้านส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness = W)

ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

โอกาส (Opportunity = O)

ในด้านต่างๆ
ทักษะฝีมือ

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

๒. มีหน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรงบประมาณเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

(๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๓) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๒ (๒๗)

(๕) การรักษาความสะอาดถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓)

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๒. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

ไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลตำบลปากน้ำ มีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดีและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานตามที่ได้รับผิดชอบในการส่งเสริมการประกอบอาชีพและวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลปากน้ำ จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น วันผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

ภารกิจงานบางอย่างมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การส่งเสริมและดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยด้วยวัฒนธรรมอันดีงามเป็นความต้องการของสังคม

๒. นวัตกรรมการตลาดติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานผ่านสังคมออนไลน์ผ่านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้การส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมสามารถทำได้ง่ายและสะดวก

๓. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัวทำให้ประชาชนให้ความสำคัญกับปากท้องมากกว่าเรื่องค่านิยมที่ดีงาม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๖)
- (๔) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลตำบลปากน้ำ มีการจัดทำเวทีประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๒. เทศบาลตำบลปากน้ำ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดทำเวทีประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือการเข้าร่วมค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีงานประจำที่จะต้องทำ

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่จะต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง คือ เทศบาลตำบลปากน้ำวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่อะไรบ้าง เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ดำเนินการปรับปรุงและสร้างถนนให้ได้มาตรฐาน ปรับปรุงส่งเสริมด้านการรักษาความสะอาด บริเวณถนน ทางเท้า ตรอก ซอย ตลาดสด และสถานที่อื่นภายในเขตเทศบาลให้อยู่ในสภาพที่ดีและน่ามอง

๒. ดำเนินการบูรณะสาธารณูปการไฟฟ้าเพื่อให้มีแสงสว่างบริเวณตรอกซอยภายในเขตเทศบาล ให้ได้รับแสงสว่างอย่างทั่วถึง

๓. ดำเนินการจัดให้ประชาชนมีน้ำที่สะอาดในการอุปโภค - บริโภค

๔. ส่งเสริมการจัดการจราจรในเขตเทศบาลเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล

๕. ดำเนินการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย สุขาภิบาลชุมชน รวมถึงการให้บริการความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง

๖. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น เพิ่มเติมให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนา และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบริหารกิจการของท้องถิ่น

๘. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความปลอดภัยต่อสาธารณสุข สมบัติและทรัพย์สินของประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. ปรับปรุงระบบการบริหารงานเทศบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วมีความโปร่งใส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๒. การส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชนอย่างเป็นธรรม ให้การสนับสนุนการประกอบอาชีพและแก้ปัญหาการว่างงาน
๓. การส่งเสริมพัฒนา ยกระดับการศึกษา สวัสดิการนันทนาการ การกีฬาทุกประเภททุกระดับให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป
๔. การส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ
๕. การปลูกสร้างจิตสำนึกความตระหนักและบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานและจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อให้เพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปากน้ำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรา บุคลากรทางการศึกษา ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลปากน้ำ มีปริมาณบุคลากรในการทำงานเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แต่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องขอยุบเลิกตำแหน่งว่างหรือมีคนทำงานแทนกันได้ออกไปก่อนเพื่อเป็นการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยกำหนดมาตรการในการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลโดยวิธีการจ้างเหมาบริการแทน โดยขอยุบเลิก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา และคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำให้จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำใหม่ มีดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๘	อัตรา
๒. บุคลากรทางการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒	อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๑	อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๕	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	๔๗	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากน้ำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบันที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานรัฐพิธี ฯลฯ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานรัฐพิธี ฯลฯ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานศูนย์บริการสาธารณสุข- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานรักษาความสะอาด- งานส่งเสริมสุขภาพ	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานศูนย์บริการสาธารณสุข- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานรักษาความสะอาด- งานส่งเสริมสุขภาพ	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการศึกษาปฐมวัย- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ- งานพัฒนาชุมชน- งานกีฬาและนันทนาการ- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	<p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการศึกษาปฐมวัย- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ- งานพัฒนาชุมชน- งานกีฬาและนันทนาการ- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปากน้ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการจ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลปากน้ำและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลตำบลปากน้ำได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณ ต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น
การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลปากน้ำจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>งานการเจ้าหน้าที่/งานนิติการ</u> นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	<u>งานแผนงานและงบประมาณ/งานรัฐพิธี/ งานกิจการสภาท้องถิ่น</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<u>งานทะเบียนพาณิชย์</u> ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<u>งานธุรการ</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</u> <u>ฝ่ายปกครอง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	<u>งานทะเบียนราษฎร</u> นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			๑๔	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	
๑๕	ฝ่ายบริหารงานการคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้/ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	งานพัสดุและทรัพย์สิน เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	งานการเงินและบัญชี งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒๐	กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	งานสาธารณูปโภค/งานวิศวกรรม/งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) งานศูนย์บริการสาธารณสุข/งานส่งเสริมสุขภาพ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม/ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/งานรักษาความสะอาด ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
๒๙	คนงานทั่วไป งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๒	๑๒	๑๒	-๓	-	-	
๓๑	กองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) งานพัฒนาชุมชน/งานกีฬาและนันทนาการ/ งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ/ งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรอ กรมจัดสรร
๓๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานทั่วไป งานการศึกษาปฐมวัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
๓๕	ผู้ดูแลเด็กเล็ก งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๐	๔๗	๔๗	๔๗	-๓	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล ให้วิเคราะห์การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ ได้กำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะ คงเหลือใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร กลาง	๑	๑	๔๖๖,๗๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๗๙,๒๐๐	๖๙๕,๖๐๐	๗๐๗,๑๐๐		
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)																				
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	๑	๑	๔๖๖,๗๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๕๖,๕๐๐	๕๗๖,๖๐๐	๕๘๘,๑๐๐		
ฝ่ายอำนวยการ																				
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๔๖๗,๕๐๐	๔๘๖,๖๐๐	๔๙๘,๑๐๐		
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๓๖๕,๗๐๐	๓๗๖,๖๐๐	๓๘๐,๑๐๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๗๗,๐๐๐	๓๗๖,๕๐๐	ว่าง	
ฝ่ายปกครอง																				
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	๑	๑	๓๘๕,๕๐๐	๓๘๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๑๖,๖๐๐	๔๒๘,๑๐๐		
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๒๗๓,๐๐๐	๒๘๕,๒๐๐	๒๙๖,๖๕๐		
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๒,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๓๑,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐		
ศูนย์งานสวัสดิการสังคม																				
๙	นักศึกษานชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๐๐	๒๕๒,๖๕๐	๒๖๕,๖๕๐	๒๖๖,๕๐๐		
รวมพนักงานเทศบาล				๗	๗	๓,๓๓๗,๐๕๐	๒,๙๖๖,๐๐๐	๗	๗	๗	-	-	-	๕๕๖,๐๐๐	๕๕๖,๐๐๐	๕๕๖,๐๐๐	๓,๘๙๓,๐๕๐	๓,๖๐๖,๕๐๐	๓,๗๖๖,๕๐๐	
ลูกจ้างประจำ																				
๑๐	นิติกร	-	๑	๑	๒๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๒๙๖,๕๐๐	๓๐๖,๕๐๐	๓๑๖,๕๐๐		
รวมลูกจ้างประจำ				๑	๑	๒๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๒๙๖,๕๐๐	๓๐๖,๕๐๐	๓๑๖,๕๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๗๖,๕๐๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																				
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเทศบาล	-	๑	๑	๑๕๖,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๗๐๐	๑๗๖,๕๐๐		
๑๓	พนักงานรับหนังสือ	-	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๑๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๗๓,๕๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ คงต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเกษียณ เต็ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานขับเหียง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมพนักงานจ้าง			๑๐	๑๐	๑,๒๙๖,๘๔๐	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๓๘,๘๔๐	๓๘,๘๔๐	๓๘,๘๔๐	๑,๒๙๖,๘๔๐	๑,๒๙๖,๘๔๐	๑,๒๙๖,๘๔๐	
รวมสำนักปลัดเทศบาล			๒๐	๑๙	๔,๖๐๓,๒๐๐	๔๐๒,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๐	๐	๐	๔๐๗,๖๘๐	๔๐๗,๖๘๐	๔๐๗,๖๘๐	๕,๓๑๘,๘๐๐	๕,๓๑๘,๖๘๐	๕,๓๑๘,๖๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนงบประมาณที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)																			
พนักงานเทศบาล																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.ต้น	๓	๓	๔๙๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๔๖๓,๒๔๐	๔๖๓,๒๔๐	๔๖๓,๕๖๐	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.ต้น	๓	๓	๓๘๖,๕๖๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๘๘๐	๓๓,๙๒๐	๓๓,๙๖๐	๔๖๓,๐๐๐	๔๖๓,๙๒๐	๔๖๓,๖๘๐	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓	๓	๓๘๙,๙๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๙๒๐	๓๓,๙๖๐	๓๓,๙๒๐	๓๖๖,๖๘๐	๓๖๖,๐๘๐	๓๖๖,๘๐๐	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐	๒๗๙,๖๒๐	๒๗๙,๙๒๐	๒๗๙,๐๐๐	ว่างเต็ม
รวมพนักงานเทศบาล			๔	๓	๑,๕๕๙,๓๔๐	๘๐,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๖๙,๘๐๐	๖๙,๘๘๐	๖๙,๘๘๐	๑,๕๙๙,๘๘๐	๑,๖๐๐,๐๐๐	๑,๖๐๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๕	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๑	๑	๒๐๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๘๐	๕,๑๒๐	๕,๑๖๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๐๖,๓๒๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑๓๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๕,๘๘๐	๑๔๖,๘๔๐	๑๔๖,๘๘๐	
รวมพนักงานจ้าง			๒	๒	๓๔๐,๑๒๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๑๒๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๒,๑๒๐	๑๕๒,๒๐๐	
รวมกองคลัง			๖	๕	๑,๘๙๙,๔๖๐	๘๐,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	-	๘๐,๘๐๐	๘๐,๙๖๐	๘๐,๙๘๐	๑,๖๕๐,๙๖๐	๑,๖๕๒,๑๒๐	๑,๖๕๒,๒๐๐	
กองช่าง (๐๕)																			
พนักงานเทศบาล																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อก.ต้น	๓	๓	๓๗๖,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๔๐	๓๓,๒๘๐	๔๐๙,๘๐๐	๔๐๙,๘๘๐	๔๐๙,๙๒๐	ว่างบัญชี
๒๘	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	๓	๓	๓๖๙,๒๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๘๘๐	๓๓,๙๒๐	๓๓,๙๖๐	๓๙๖,๑๖๐	๓๙๖,๘๘๐	๓๙๖,๘๘๐	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชจ.	๑	๑	๑๓๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๔๕,๖๘๐	
รวมพนักงานเทศบาล			๓	๓	๘๘๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖๙,๐๘๐	๖๙,๑๖๐	๖๙,๒๔๐	๘๕๙,๖๔๐	๘๕๙,๘๔๐	๘๕๙,๘๘๐	
พนักงานจ้าง																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓๗๐,๘๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๓๗๗,๘๐๐	๓๗๘,๗๒๐	๓๗๘,๘๐๐	
รวมพนักงานจ้าง			๑	๑	๓๗๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๓๗๗,๘๐๐	๓๗๘,๖๔๐	๓๗๘,๘๐๐	
รวมกองช่าง			๔	๔	๑,๒๕๖,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๗๖,๙๖๐	๗๖,๙๘๐	๗๖,๙๘๐	๑,๒๓๖,๔๔๐	๑,๒๓๗,๔๘๐	๑,๒๓๗,๖๘๐	

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ส่วนแบ่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่คาดว่าจะได้รับช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วน เดิม/๑๓			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ค่าตอบแทน (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
พนักงานเทศบาล																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อธิบดี	๑	๑	๔๓๕,๗๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๓๐๐	๓๓,๓๐๐	๔๖๐,๕๐๐	๕๑๕,๒๕๐	๕๓๓,๕๐๐	
รวมพนักงานเทศบาล			๑	๑	๔๓๕,๗๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๓๐๐	๓๓,๓๐๐	๔๖๐,๕๐๐	๕๑๕,๒๕๐	๕๓๓,๕๐๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๓๒	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๒๘๘,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๕๐	๔,๘๕๐	๕,๔๕๐	๒๙๒,๖๖๐	๓๐๓,๐๕๐	๓๑๒,๖๖๐	
รวมลูกจ้างประจำ			๑	๑	๒๘๘,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๕๐	๔,๘๕๐	๕,๔๕๐	๒๙๒,๖๖๐	๓๐๓,๐๕๐	๓๑๒,๖๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๓,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๖,๓๐๐	๑๑๙,๐๐๐	๑๒๕,๐๕๐	๑๒๙,๒๕๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
๓๔	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๓๒๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๗๐๐	๖,๙๐๐	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๙,๗๕๐	๓๔๕,๒๕๐	
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๓๕๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๖๒,๕๐๐	๓๖๗,๗๕๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
รวมพนักงานจ้าง			๕๐	๕๐	๑,๒๐๔,๕๐๐	-	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๓๔,๒๕๐	๓๕,๘๐๐	๓๗,๔๐๐	๑,๒๖๖,๖๕๐	๑,๒๙๕,๖๐๐	๑,๓๑๒,๕๐๐	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๕๒	๕๒	๑,๖๓๓,๐๖๐	๕๒,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๖๐,๖๕๐	๖๒,๓๕๐	๖๔,๐๕๐	๑,๖๙๕,๗๐๐	๑,๗๕๗,๔๕๐	๑,๘๐๖,๗๕๐	

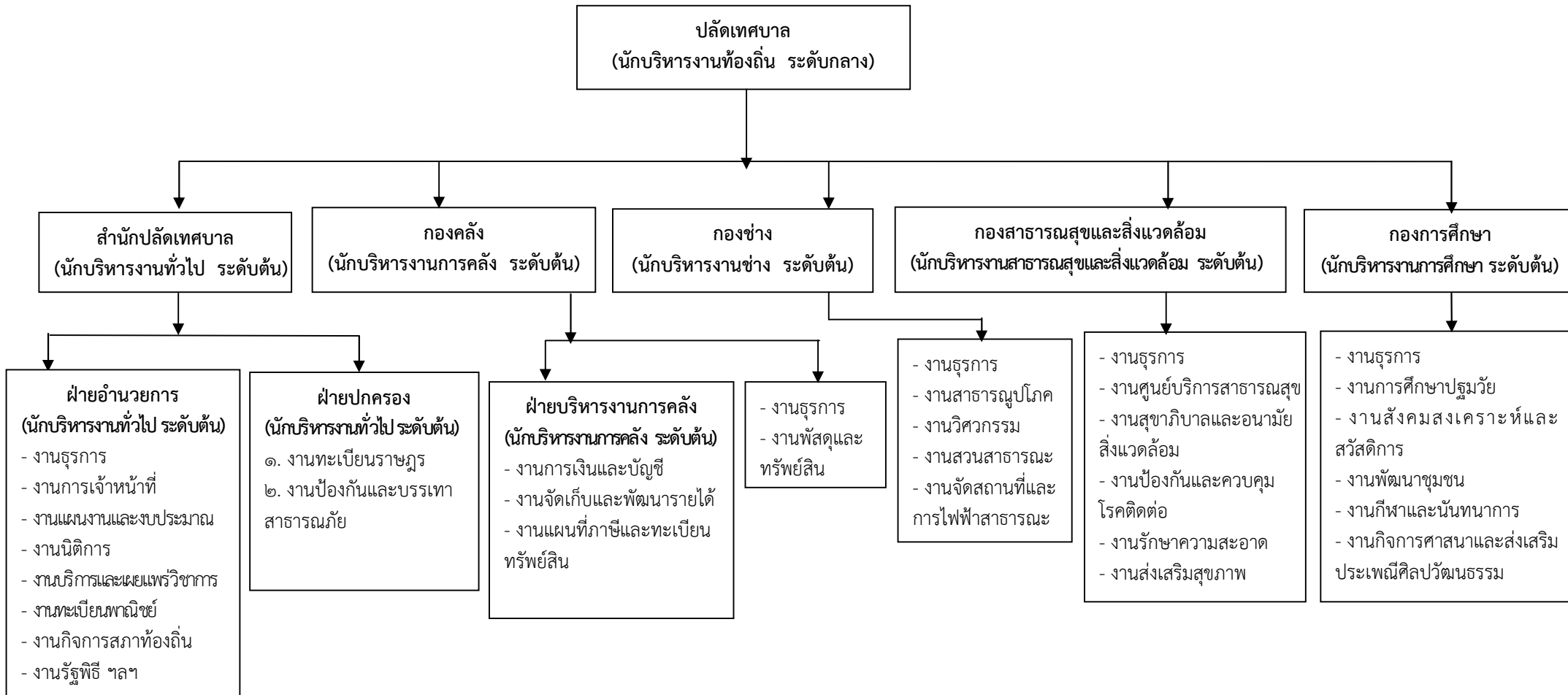
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนงบประมาณ จะคิดค่าใช้จ่าย รวมเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๑๔)																			
พนักงานเทศบาล																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	เอกอำนวยการ	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๔๒๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	รวมบัญชี กรม
รวมพนักงานเทศบาล			๑	๐	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๔๒๖,๘๐๐	๕๒๖,๘๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง (กรมส่งเสริมฯ จัดสรร)																			
พนักงานครูเทศบาล																			
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมส่งเสริมฯ จัดสรร ๓ ที่)	ครู/คร.	๓	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๑๐๗,๐๐๐	๖๗,๕๐๐	เงินอุดหนุน
รวมพนักงานครูเทศบาล			๓	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕๐,๐๐๐	๓๐,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๑๐๗,๐๐๐	๖๗,๕๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๕	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (กศ.ปากน้ำ เป็นผู้รับผิดชอบ ศพจ.)	-	๓	๓	๑๐๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๕๐	๓,๖๕๐	๓,๖๕๐	๑๑๓,๓๐๐	๑๑๖,๙๕๐	๑๑๖,๙๕๐	เงินอุดหนุน สปพ.
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๑๖๖,๙๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๐,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมพนักงานจ้าง			๓	๓	๒๖๖,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๘,๕๐๐	๒๖๘,๕๐๐	
รวมกองการศึกษา			๕	๓	๖๙๙,๐๕๐	๕๒,๐๐๐	#REF!	#REF!	#REF!	-	-	-	๙๓,๖๐๐	๗๓,๖๐๐	๖๓,๖๐๐	๖๓๔,๖๐๐	๗๔๑,๖๐๐	๘๙๖,๓๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
พนักงานเทศบาล																			
๑๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/ชก.	๑	-	๓๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	ปรับค่า น.ร.ศ.จ.
รวมพนักงานเทศบาล			๑	๐	๓๕๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	
รวมพนักงานเทศบาล/ครูเทศบาล			๒๐	๑๕	๖,๘๖๐,๙๐๐	๕๓๖,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	+๑	-	-	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๕๕๐	๒๕๖,๙๐๐	๗,๕๘๓,๕๐๐	๗,๕๙๕,๕๐๐	๗,๕๘๓,๕๐๐	
รวมลูกจ้างประจำ			๒	๒	๕๓๓,๒๔๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๗,๐๕๐	๒๐,๐๕๐	๒๕,๐๐๐	๕๖๐,๓๔๐	๕๖๐,๓๔๐	๕๖๐,๓๔๐	
รวมพนักงานจ้าง			๒๖	๒๖	๓,๒๖๖,๕๗๐	-	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	๖๖,๖๕๐	๖๖,๕๕๐	๖๖,๖๐๐	๓,๓๓๓,๕๖๐	๓,๓๓๓,๘๙๐	๓,๓๓๓,๕๖๐	
รวมทั้งสิ้น			๔๘	๔๓	๑๑,๖๖๐,๘๖๐	๖๒๖,๐๐๐	๔๘	๔๗	๔๘	+๑	-	-	๓๕๖,๒๐๐	๓๕๓,๐๐๐	๓๕๖,๑๐๐	๑๑,๖๖๖,๕๖๐	๑๑,๖๖๖,๓๙๐	๑๑,๖๖๖,๓๕๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๑%																๑,๒๖๘,๘๗๑	๑,๒๖๘,๓๐๕	๑,๒๖๘,๒๖๕	
รวมเป็นค่าใช้จ่าย																๑๖,๙๓๕,๐๓๑	๑๖,๘๘๘,๖๙๕	๑๖,๙๓๕,๖๑๕	
คิดร้อยละ ๕๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																๘,๔๖๗,๕๑๕	๘,๔๔๔,๓๔๗	๘,๔๖๗,๕๑๕	

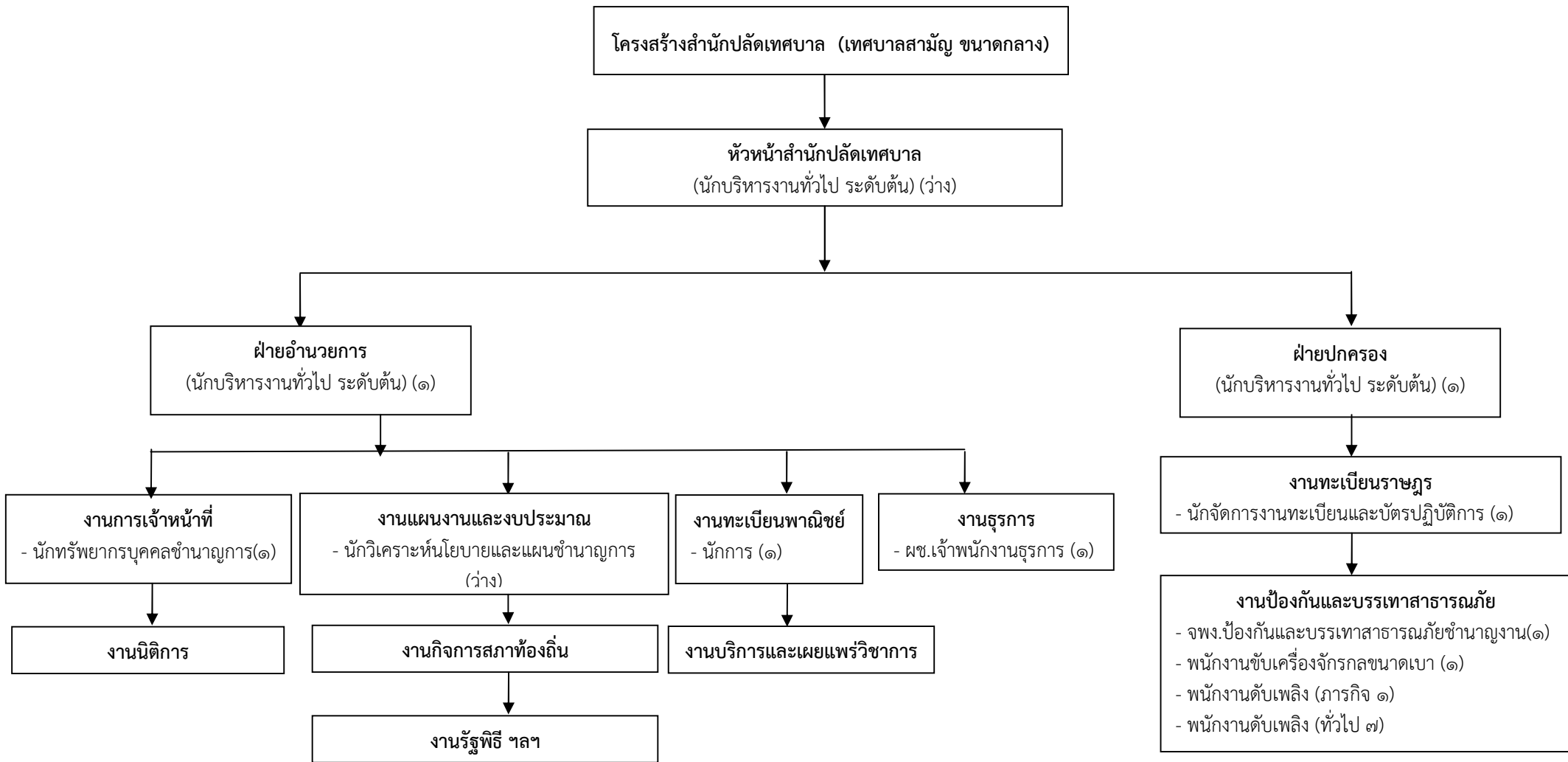
หมายเหตุ

๑.ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ ๒.รวมผลประโยชน์ประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ = ๓๖,๐๗๗,๐๐๐

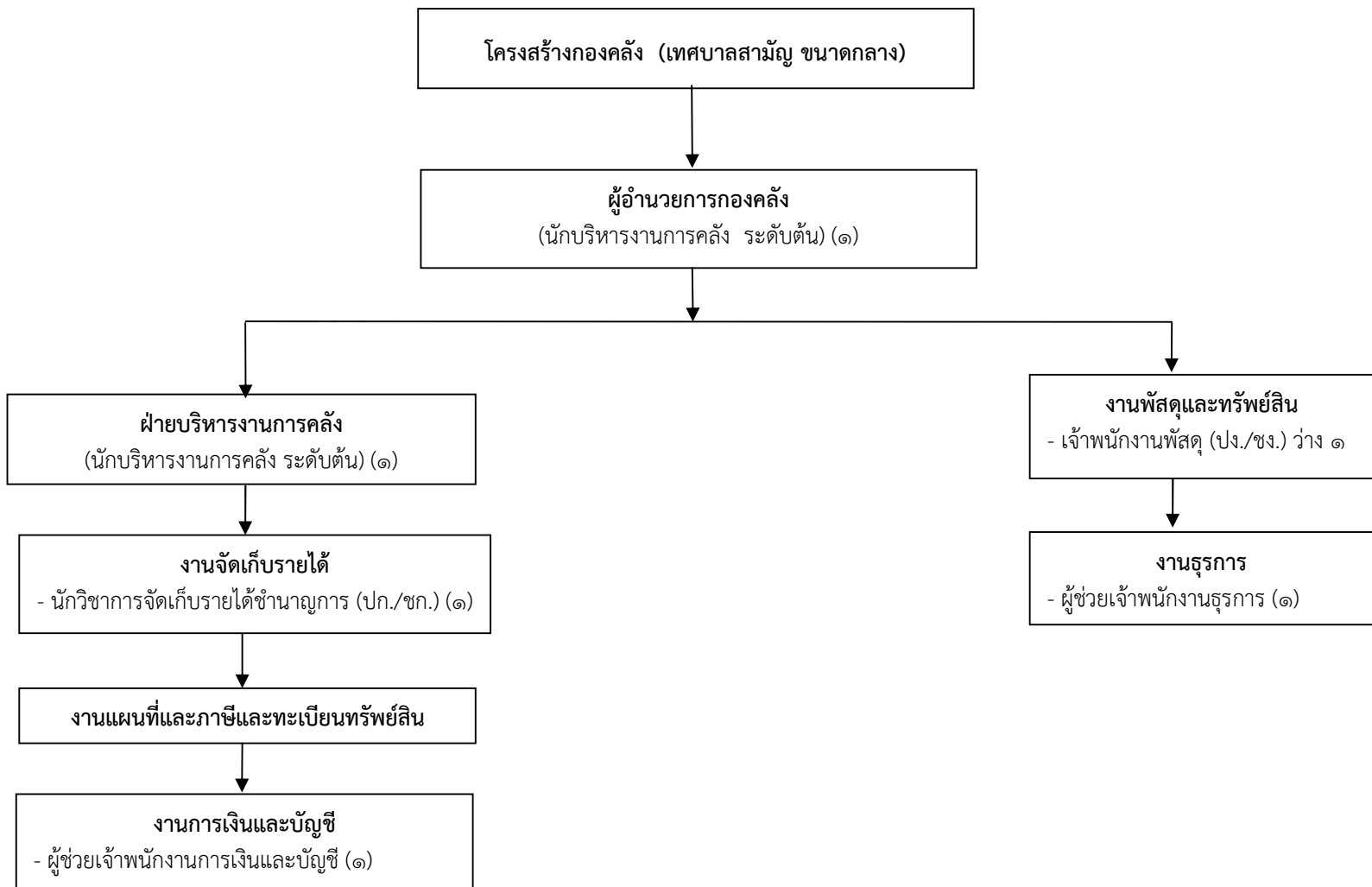
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปากน้ำ

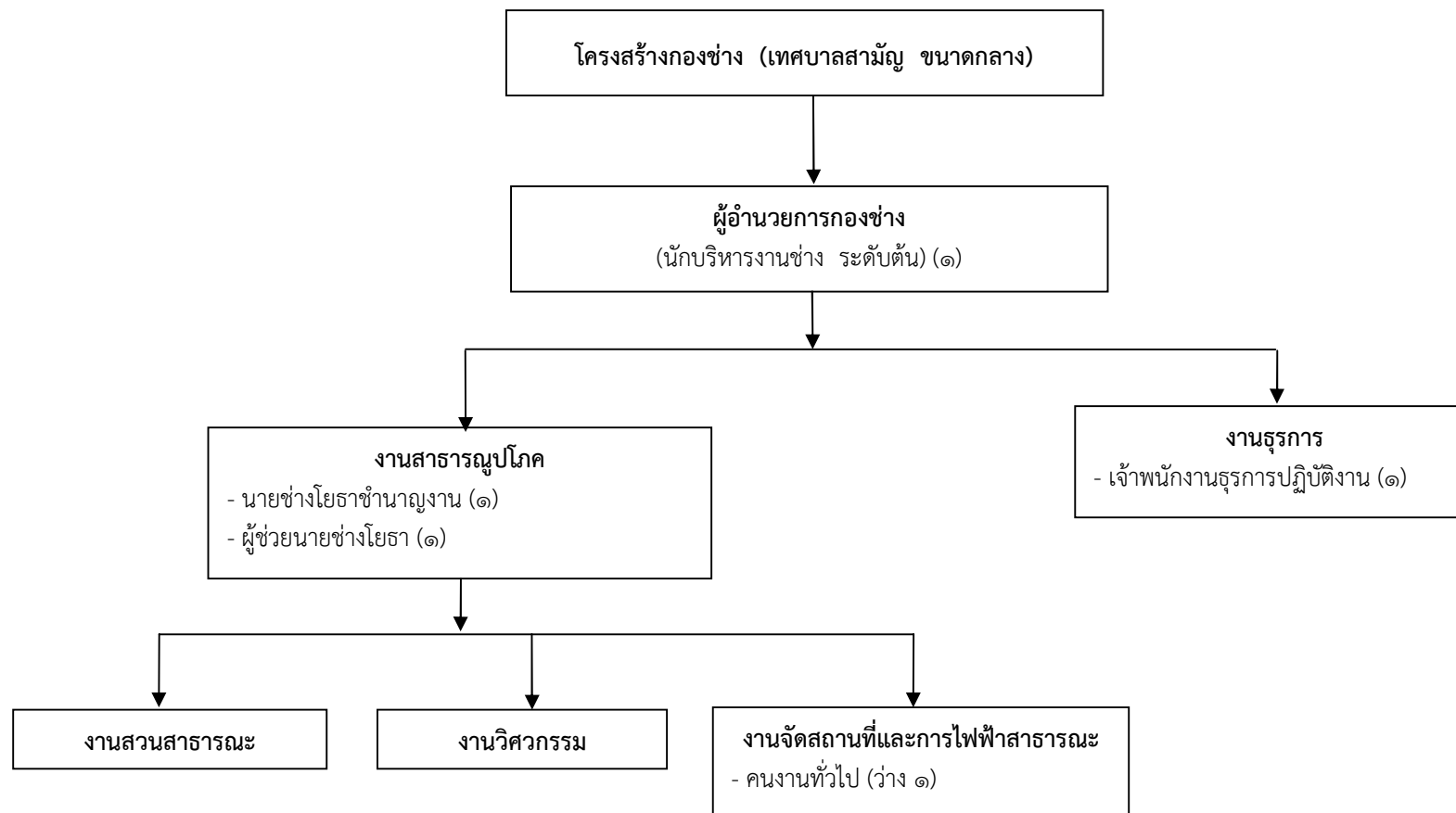




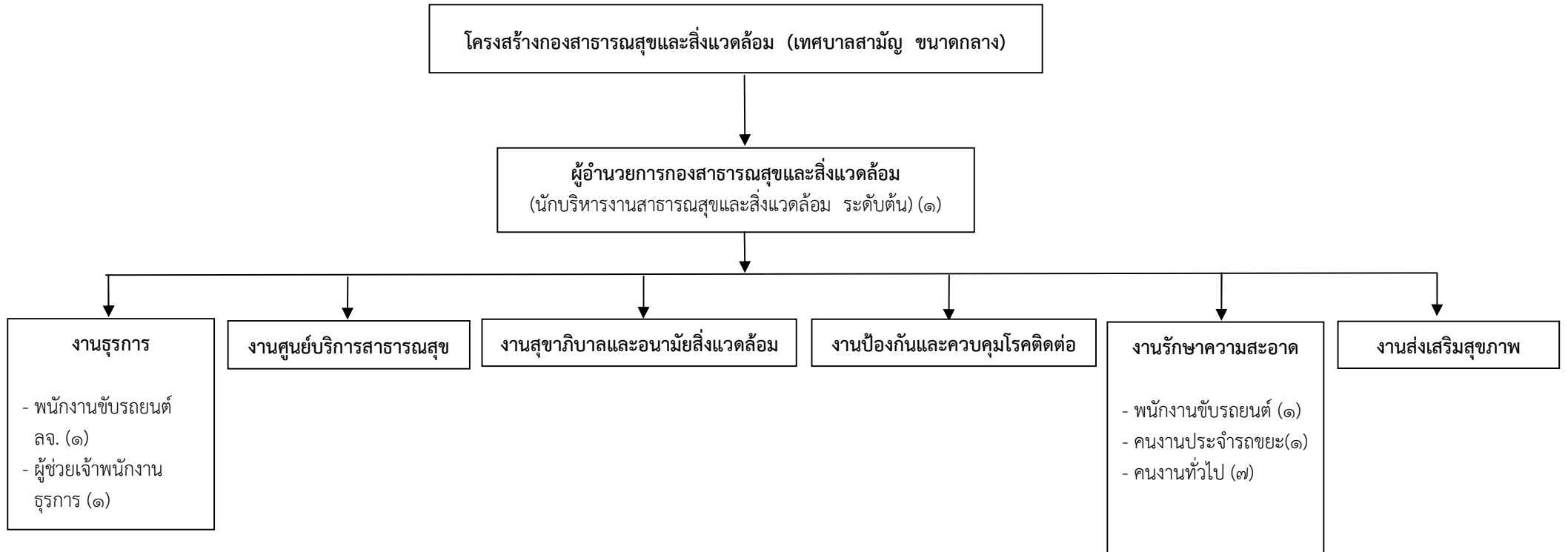
จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.		บริการพื้นฐาน	ทั่วไป	
ระดับ	๒	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๗	๓	๑๖



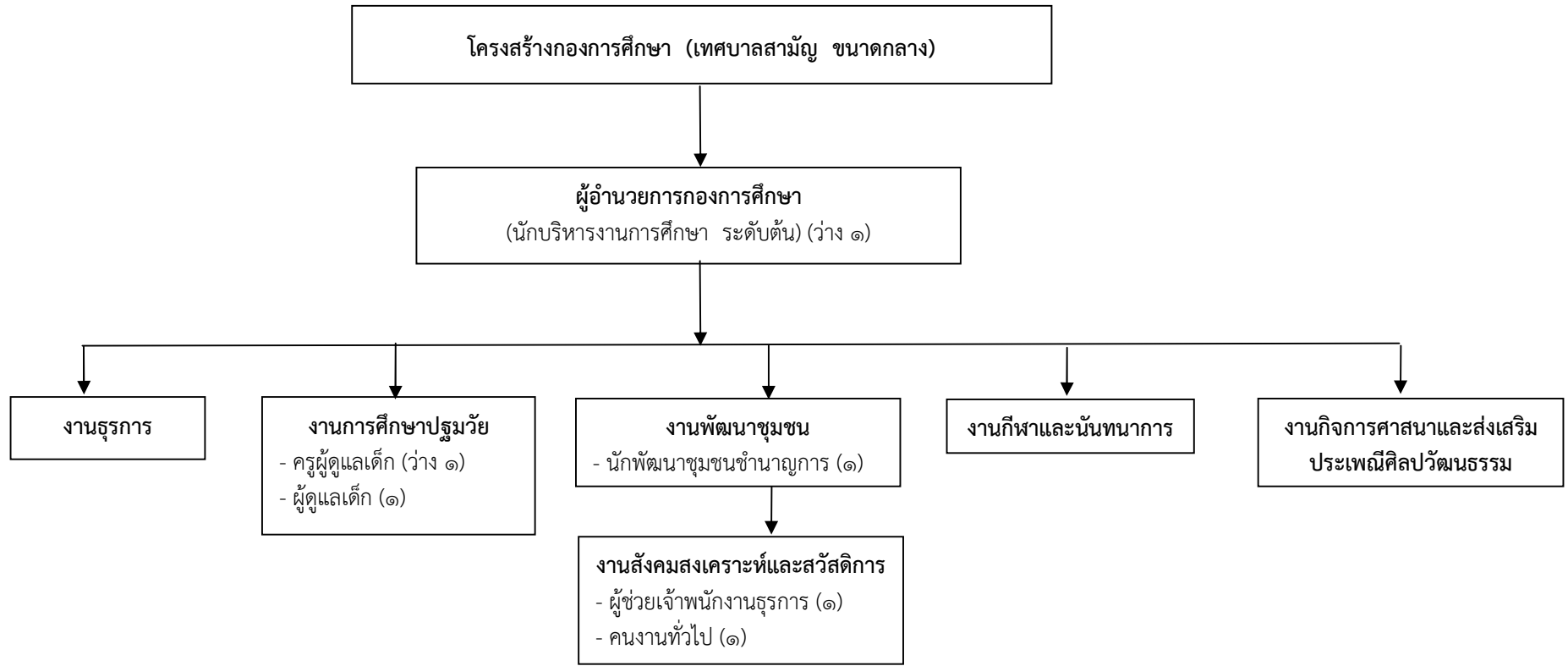
จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๖



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๕



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	บริการพื้นฐาน	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๗	๓	๑๒



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๒	๖

หมายเหตุ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๒๒๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑ .บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิฑูรย์ คงพรหม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (๓๖,๓๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๖๐๐
ฝ่ายอำนวยการ												
๓	นางสาววิณา กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐
งานการเจ้าหน้าที่												
๔	นางมาลัยลักษณ์ มิตรเมือง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครองท้องถิ่น)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน												
๕	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๖	นายสุฤทธิ ปทุมานนท์	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๗	นางสาวศศิวิมล ขจรแสงเจริญ	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๔๐๐
ฝ่ายปกครอง												
๘	นางภรธร นาคชื่น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒน)	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๔๐๐
งานทะเบียนราษฎร												
๙	นางสาวพรทิพย์ หนูกลับ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๑๐	นายสาวิทย์ เรืองรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๔๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๑๑	นายพรชัย สังข์เสื่อ	ป.๔	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๓๖๐
๑๒	นายสุเทพ แซ่อยู่	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นายวิจิต อ่อนแก้ว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายรัตนพงษ์ กรมสกุลณี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายเกียรติพงศ์ เสนพงศ์	ปวส. (เกษตรกรรม)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายปฐมรักษ์ เสวตบุตร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายกิตติคุณ ยิ่งสุข	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายรวราวุฒิ ด่านสากล	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชัยมงคล พรหมเกศ	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๒๐	นางวารภรณ์ สุวรรณรักษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป แขนงบัญชี)	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
ฝ่ายบริหารงานการคลัง												
๒๑	นางจิรภา ปิยณรงค์โรจน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้												
๒๒	นางสาวจิราพร คงคากุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
งานพัสดุและทรัพย์สิน												
๒๓	(ว่าง)	-	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
งานการเงินและบัญชี												
งานธุรการ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๒๔	นางกาญจนา สุขสันติภมม	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๐๐,๑๖๐ (๑๖,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๑๖๐
๒๕	นางสาวน้ำฝน ดันโสภณ	ปวช. (อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๔,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๒๖	นายทงศักดิ์ จิตรภักดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
งานวิศวกรรม งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ												
๒๗	นายสิทธิโชค รัตนราทร	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๒๘	นายณัฐวัฒน์ สุขสันติกรม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
งานธุรการ												
๒๙	นายธัญวุฒิ ธิมากุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๐	นายวิชา วัฒนาศรีเกียรติ	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๓๑	นายนพดล หาททรัพย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐
งานธุรการ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๒	นางสาวอัคราภรณ์ กนกนิลกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
งานรักษาความสะอาด												
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๓๓	นายสิทธิพร หวันแก้ว	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๑๒๐ (๑๓,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๑๒๐
๓๔	นายจรงค์ ชำจิตต์	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	นางกัจจา รongแก้ว	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางวิญญา รูปเทรินทร์	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายจตุภัทร ทรัพย์ศิริกร	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางสาวนวลนภา หิรัญศิลป์	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาววิเชียร รักวงษ์ไทย	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวทิวัลย์ รongแก้ว	ปวส. (การโรงแรม)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาววีระวรรณ ชมสูงเนิน	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๔๒	(ว่าง)	-	๔๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
งานพัฒนาชุมชน												
งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ												
๔๓	นางสาวทวิลาภ ขอสันติกุล	(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) (การบริหารการจัการภาครัฐ)	๔๘-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
งานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย												
๔๔	(ว่าง)	-	๔๘-๒-๐๘-๖๖๐๐๐-๔๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	๔๘-๒-๐๘-๖๖๐๐๐-๔๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๔๕	นางวิไลลักษณ์ ปิ่นอมร	ปวส. (พาณิชยการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๔๖	นางขวัญใจ พรหมขาว	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๖๙,๒๐๐ (๑๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๒๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๗	นางจันทร์จิรา ปราบไกรสีห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาล

ให้เทศบาลกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงได้ทำแผนการพัฒนาเทศบาล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความสามารถ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เพื่อให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการตอบสนองและรองรับภารกิจ ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนา

เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจจะดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่จัดการอบรม และวิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามความเหมาะสม ดังนี้

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การมอบหมายงาน
- ๑.๕ การสอนงาน
- ๑.๖ การสับเปลี่ยนงาน
- ๑.๗ การให้คำปรึกษา
- ๑.๘ การโยกย้ายหน้าที่
- ๑.๙ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง
- ๑.๑๐ วิธีอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลปากน้ำ จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำ หรือนอกสถานที่ ตามความเหมาะสม

งบประมาณในการพัฒนา

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

การติดตามผลและประเมินผล

ดำเนินการติดตามผลและประเมินผล ดังนี้

- จัดทำแบบสอบถาม
- ติดตามผล ณ สถานที่ดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งบประมาณในการดำเนินงานพัฒนา

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

การติดตามผลและประเมินผล

ดำเนินการติดตามผลและประเมินผล ดังนี้

๑. จัดทำแบบสอบถาม
๒. ติดตามผล ณ สถานที่ดำเนินการ

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลปากน้ำ จังหวัดระนอง

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการที่ดี เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลังของเทศบาล อันจะนำมาซึ่งความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน

๒. เป้าหมายในการพัฒนา

๒.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ให้มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ในระบบราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการตอบสนองและรองรับภารกิจ ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

๒.๓ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกแก่ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลในการปฏิบัติงาน

๓. หลักสูตรการพัฒนา

- ๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลปากน้ำ เป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจจะดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่จัดการอบรม และวิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามความเหมาะสมดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔.๒ ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลปากน้ำ จะดำเนินการในปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลปากน้ำ ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำ หรือนอกสถานที่ ตามความเหมาะสม

๕. งบประมาณในการพัฒนา

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

- โครงการอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำ

๖. การติดตามผลและประเมินผล

ดำเนินการติดตามผลและประเมินผล ดังนี้

๖.๑ จัดทำแบบสอบถาม

๖.๒ ติดตามผล ณ สถานที่ดำเนินการ

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/หัวหน้าฝ่าย	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตร นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่าย	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตร นักวิชาการเงินจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๙	หลักสูตร เจ้าพนักงานงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๐	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๑	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๒	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๓	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๔	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๕	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

๒. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ	✓	✓	✓	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดระนอง
๒	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล	เลขานุการสภาเทศบาล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล	ประธานสภา/รองประธานสภา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ ราย	✓	✓	✓	

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายกเทศมนตรี	✓	✓	✓	- สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร, สมาชิกสภาฯ, ผู้นำชุมชน และพนักงานเทศบาล	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาล	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษี	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร, พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	เทศบาลตำบลปากน้ำ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลปากน้ำ

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของตำบลปากน้ำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการประจำ เพื่อให้ตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ตามหลักธรรม และนำไปใช้ในการทำงานได้ ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประพฤติ สำนึกดีในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียง เกียรติคุณของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคล โดยทั่วไป

อาศัย อำนาจตามความในข้อ ๓๘๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงออกประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบรรลือ แซ่ตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปากน้ำ เรียบร้อยแล้ว โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบรรลือ แซ่ตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ

เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลปากน้ำ

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.ท.จ.ระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๑๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ กำหนดให้เทศบาลตำบลปากน้ำ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ประกอบกับมติ ก.ท.จ.ระนอง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล ออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑๐ งาน ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ แบ่งออกเป็น ๘ งานย่อย คือ

- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ๑.๖ งานกิจการสภาท้องถิ่น
- ๑.๗ งานรัฐพิธี
- ๑.๘ งานทะเบียนพาณิชย์

๒. ฝ่ายปกครอง แบ่งออกเป็น ๒ งานย่อย คือ

- ๒.๑ งานทะเบียนราษฎร
- ๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในกองคลัง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

- งานธุรการ
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑. งานบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน ราชการในกองช่าง ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑. งานธุรการ
๒. งานสาธารณูปโภค
๓. งานวิศวกรรม
๔. งานสวนสาธารณะ
๕. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑. งานธุรการ
๒. งานศูนย์บริการสาธารณสุข
๓. งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๕. งานรักษาความสะอาด
๖. งานส่งเสริมสุขภาพ

กองการศึกษา

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในกองการศึกษา ออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑. งานธุรการ
๒. งานการศึกษาปฐมวัย
๓. งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ
๔. งานพัฒนาชุมชน
๕. งานกีฬาและนันทนาการ
๖. งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายบรรลือ แซ่ตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ

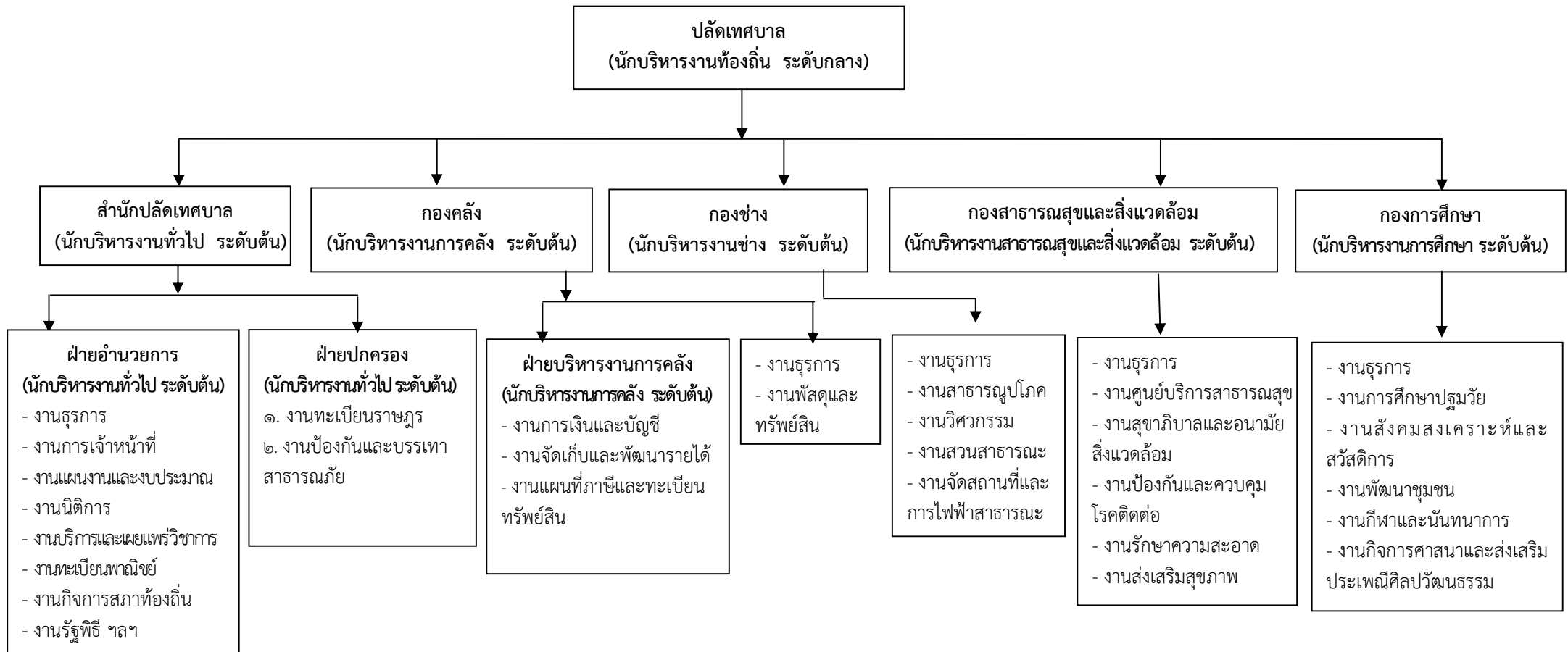
เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ดังนี้

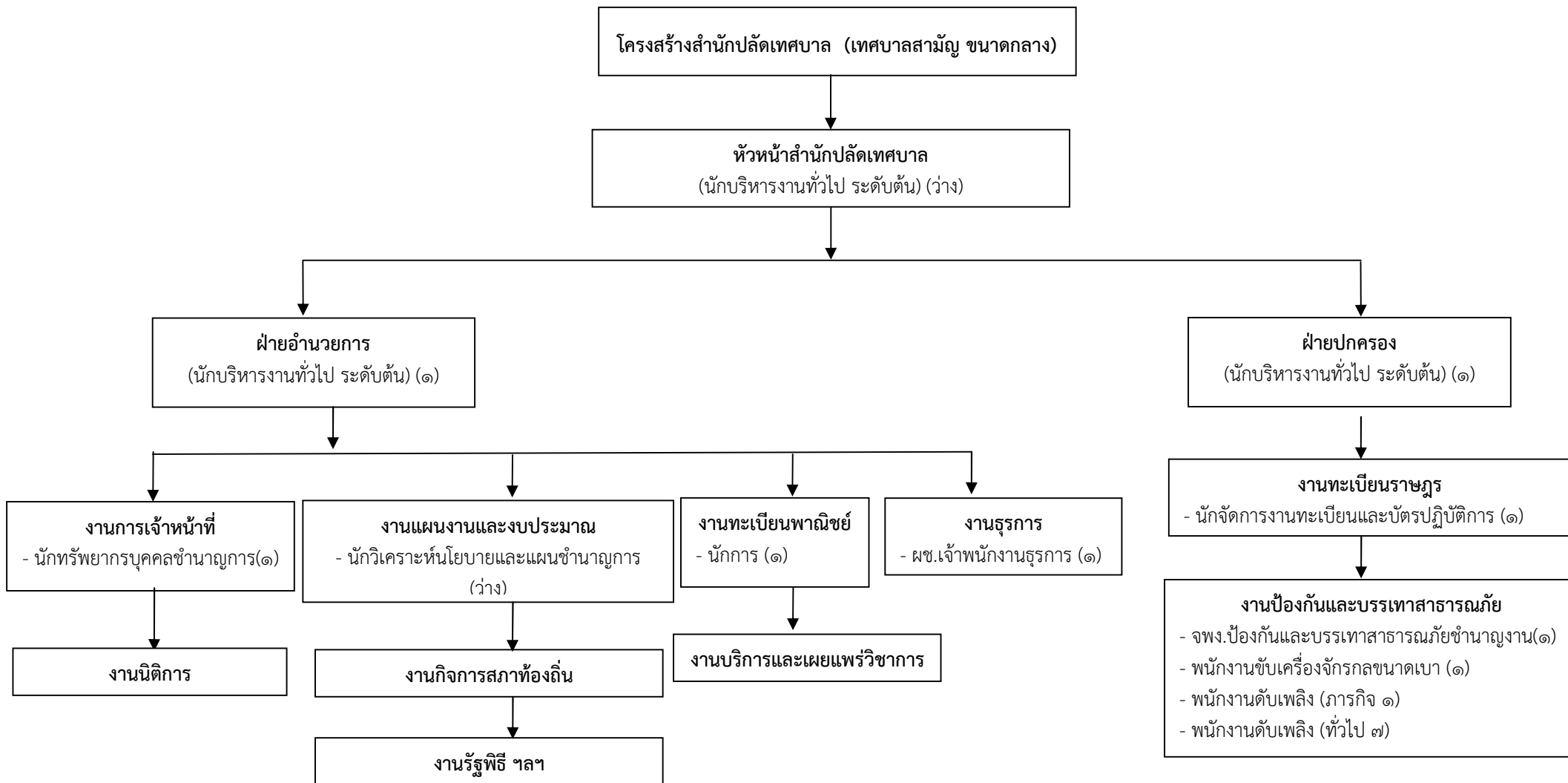
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานรัฐพิธี ฯลฯ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานรัฐพิธี ฯลฯ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานศูนย์บริการสาธารณสุข- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานรักษาความสะอาด- งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานศูนย์บริการสาธารณสุข- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานรักษาความสะอาด- งานส่งเสริมสุขภาพ	
๕. กองการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการศึกษาปฐมวัย- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ- งานพัฒนาชุมชน- งานกีฬาและนันทนาการ- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการศึกษาปฐมวัย- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ- งานพัฒนาชุมชน- งานกีฬาและนันทนาการ- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	

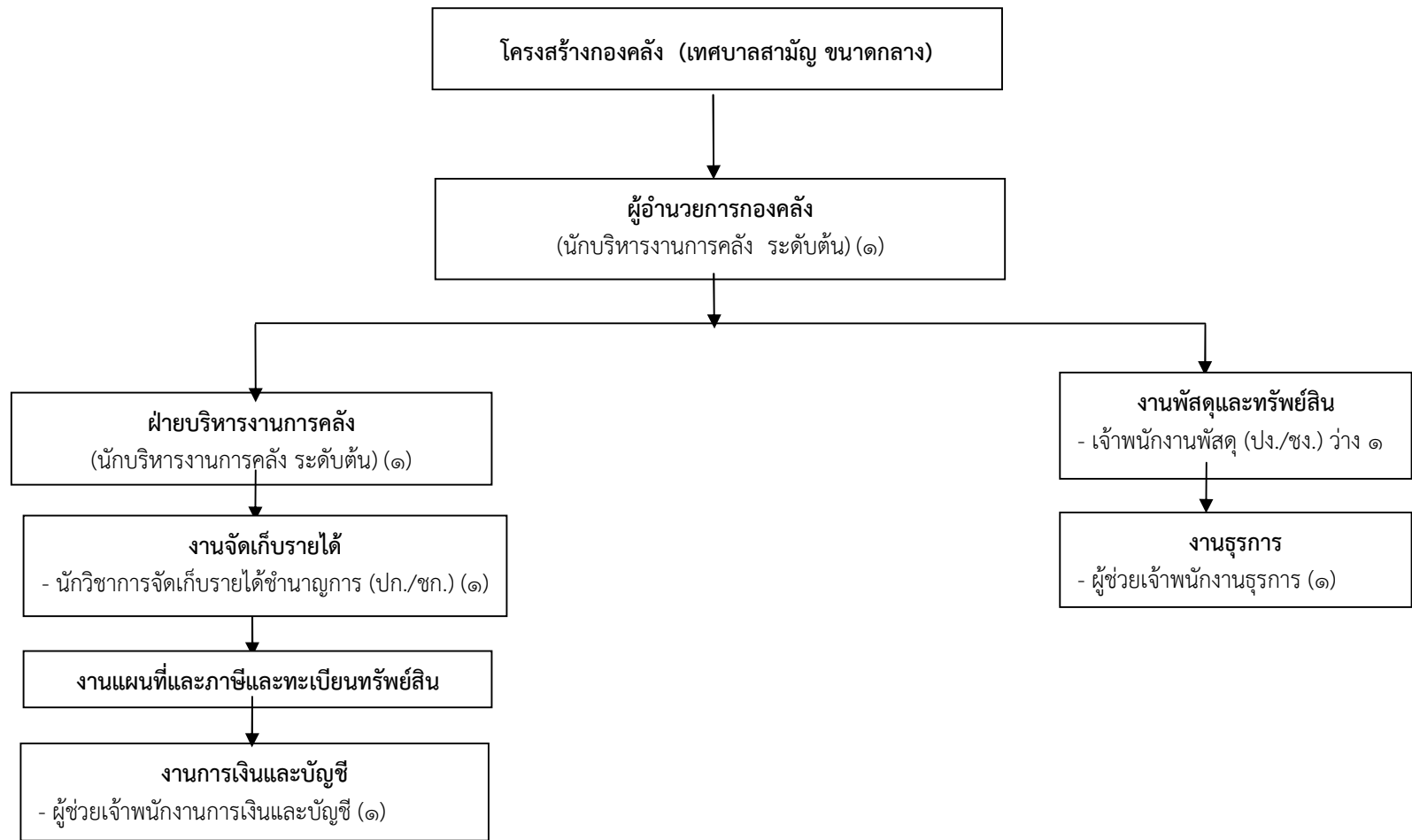
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปากน้ำ

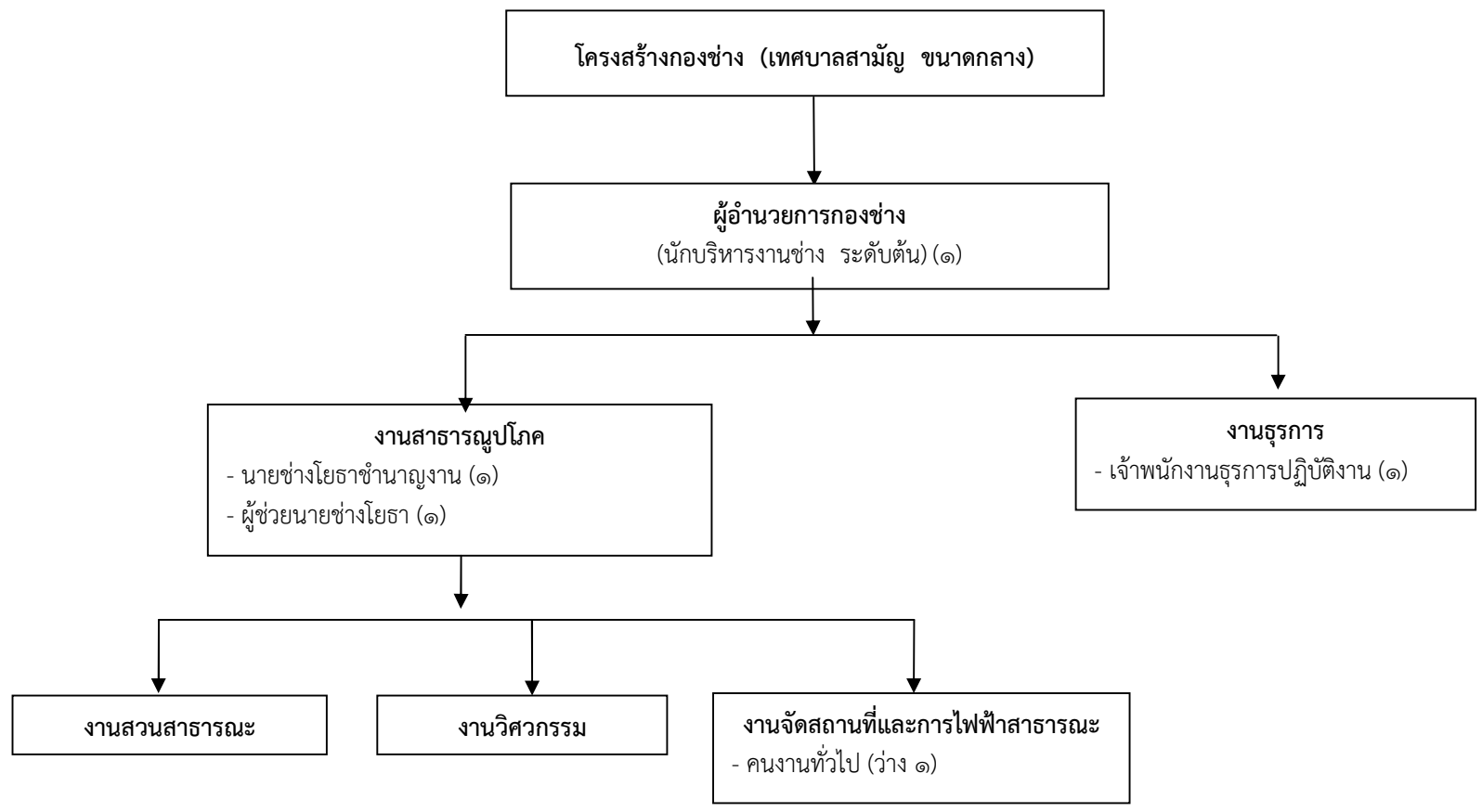




จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปจ./ชง.	บริการพื้นฐาน	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๒	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๗	๓	๑๖



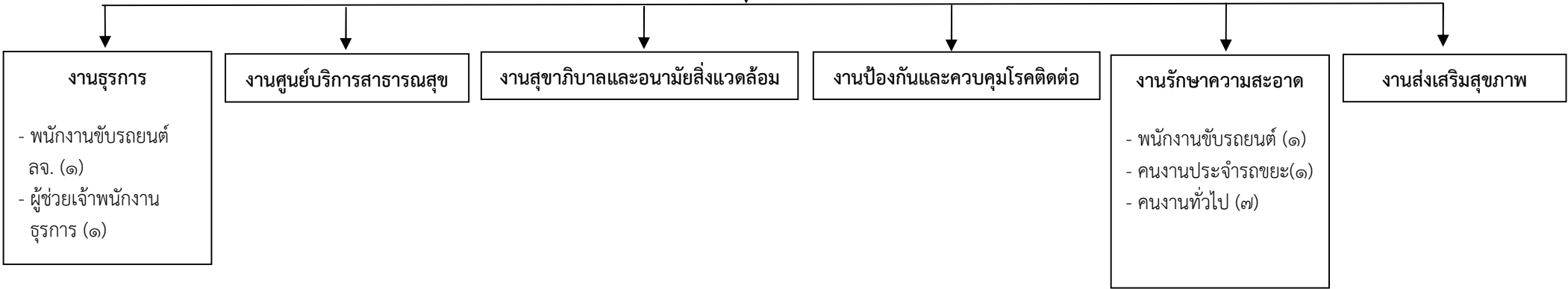
จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๖



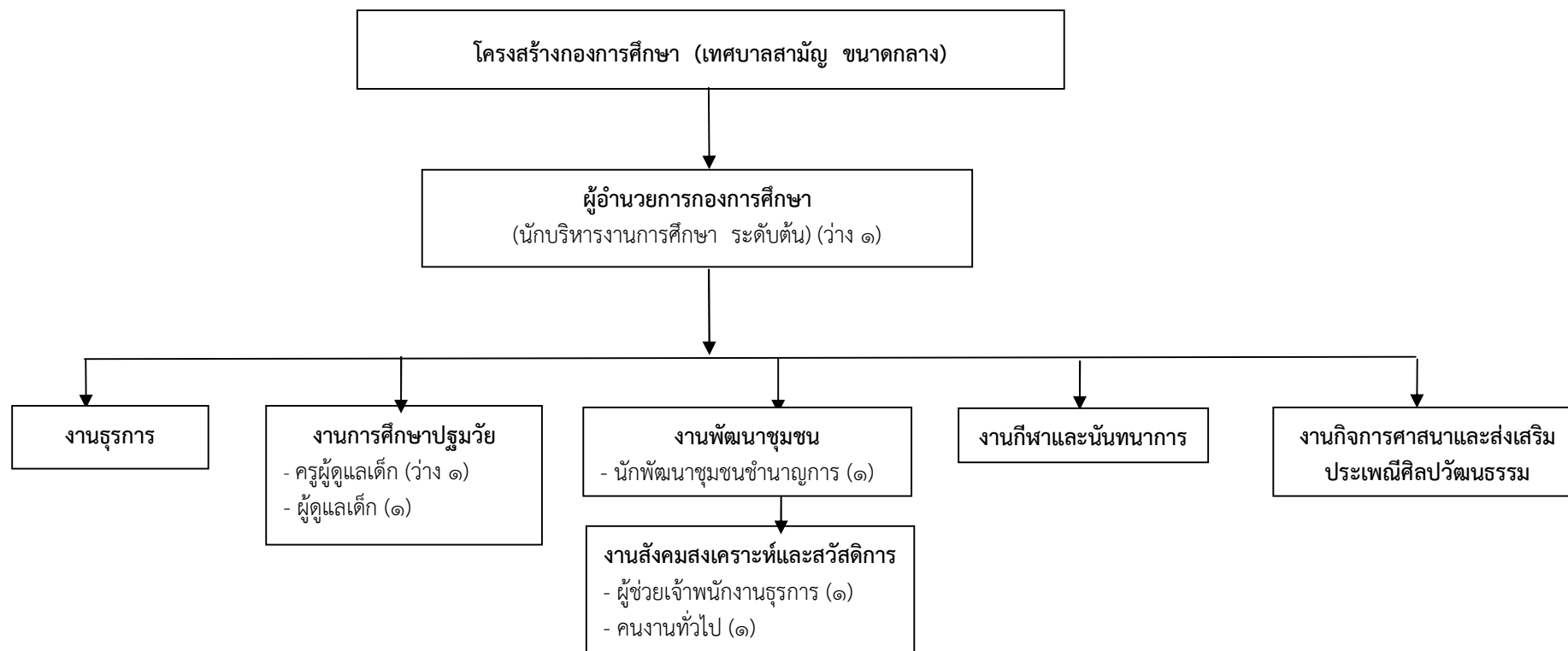
จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พง./ชง.	ทั่วไป	ภารกิจ	
ระดับ	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เทศบาลสามัญ ขนาดกลาง)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปง./ชง.	บริการพื้นฐาน	ทั่วไป	ภารกิจ		
ระดับ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๗	๓	๑๒



จำนวน	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พง./ชง.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ภารกิจ		
ระดับ	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๖

หมายเหตุ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๒๒๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ

เรื่อง การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลปากน้ำ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.ท.จ.ระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๑๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ กำหนดให้เทศบาลตำบลปากน้ำ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ประกอบกับมติ ก.ท.จ.ระนอง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลปากน้ำ ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการ ข้อ ๒ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

เทศบาลตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>พนักงานเทศบาล</u>	กลาง	๑	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) <u>ฝ่ายอำนวยการ</u>	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน <u>ฝ่ายปกครอง</u>	ปก./ชก.	๑	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>ลูกจ้างประจำ</u>	ปง./ชง.	๑	๔๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๙	นักการ	-	๑	-

/พนักงานจ้างตามภารกิจ.....

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๑๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๗	-
	กองคลัง			
	พนักงานเทศบาล			
๑๔	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
	ฝ่ายบริหารงานการคลัง			
๑๕	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
	กองช่าง			
	พนักงานเทศบาล			
๒๐	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
	พนักงานเทศบาล			
๒๔	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑
	ลูกจ้างประจำ			
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
๒๘	คนงานประจํารถขยะ	-	๑	-

/พนักงานจ้างทั่วไป.....

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๒๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	๗	-
๓๐	<u>กองการศึกษา</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	๔๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๔๘-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑
๓๒	<u>บุคลากรทางการศึกษา</u> ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	๑	๔๘-๒-๐๘-๖๖๐๐๐-๔๕
๓๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-
๓๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	๑	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายบรรลือ แซ่ตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการประจำ เพื่อให้ตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ตามหลักธรรม และนำไปใช้ในการทำงานได้ ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความประพฤติ สำนึกดีในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียง เกียรติคุณของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคล โดยทั่วไป

อาศัย อำนาจตามความในข้อ ๓๘๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงออกประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบรรลือ แซ่ตัน)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำ