



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลประจันตคาม  
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

สำนักปลัดเทศบาล  
งานการเจ้าหน้าที่

## คำนำ

เทศบาลตำบลประจันตคาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลประจันตคามขึ้นเพื่อดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน ตามกฎหมายจัดตั้ง และยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล การกำหนดโครงสร้างขององค์กร การกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประกอบกับให้เป็นไปตามภารกิจบริการสาธารณะที่ได้รับการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔ - ๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖ - ๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลประจันตคาม	๑๗ - ๓๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลประจันตคาม	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖ - ๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗ - ๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑ - ๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘ - ๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลประจันตคาม	๖๔ - ๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน / ลูกจ้าง เทศบาลตำบลประจันตคาม	๖๘ - ๖๙
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ	
- การคำนวณปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ	

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลประจันตคาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎกระทรวง ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ จำเป็นต้องใช้บุคลากร เป็นกลไกในการดำเนินการต่าง ๆ โดยอาศัยกรอบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่ได้กำหนด แนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ปริมาณของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน / ลูกจ้าง ของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ และ ผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ได้กำหนดให้เทศบาลกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของ เทศบาล และให้จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้าง โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และสถานการณ์ทางการคลัง เทศบาลตำบลประจันตคาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลขึ้น ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล ประจันตคาม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้อัตรากำลัง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลประจันตคาม ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเป็นไปตามภารกิจบริการสาธารณะที่ได้รับการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลประจันตคาม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

.....

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลประจันตคาม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลประจันตคาม มีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลประจันตคาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎกระทรวง ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.ท.จ.ปราจีนบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลประจันตคาม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลประจันตคาม มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ประกอบกับเพื่อให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลประจันตคาม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลประจันตคาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

.....

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลประจันตคาม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคามเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมถึงแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาล

๓.๒ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ วางแผนการใช้กำลังคน โดยการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๕ ในการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากจะคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายแล้ว จะต้องพิจารณาเหตุผลความจำเป็น และห้วงเวลาที่ต้องการกำลังคน มาเป็นตัวกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสรรหา และเลือกสรร หรือบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล หรือ พนักงานจ้าง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

๓.๖ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓.๗ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจของเทศบาลมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เทศบาลอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด ปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของเทศบาลอย่างสูงสุด

๓.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๘.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างของเทศบาล เนื่องจากการจัดโครงสร้างของเทศบาล และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังด้วย เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปอาจก่อให้เกิดปัญหาคนล้นงานในอนาคตได้ ดังนั้นเทศบาลจึงได้มีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๘.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลประจันตคามมีพนักงานเทศบาลส่วนหนึ่งที่ใกล้อายุราชการ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาเตรียมการเรื่องกรอบกำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๘.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสอบถามจากพนักงานในแต่ละส่วนราชการ จากการสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๘.๔ มีการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อคาดการณ์แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของเทศบาล

๓.๑๐ ต้องการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพพลานามัย ด้านจิตใจ สังคม ด้านสติปัญญา รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ในการประกอบอาชีพด้วย

.....



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพทั่วไป

#### ๑. ประวัติความเป็นมา

เดิมเป็นสุขาภิบาลประจันตคามตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๔๙๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๔๙๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๓๗ ตอน ๔๕ หน้า ๑๙ ในสมัย จอมพล ป.พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะ จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก หน้า ๑ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๒

สัญลักษณ์ของเทศบาล มีตรา  
สัญลักษณ์เป็นโล่และมีดดาบคู่



โล่	หมายถึง	เครื่องป้องกันตัวจากการสู้รบด้วยมีดดาบ
มีดดาบคู่	หมายถึง	มีดดาบที่ใช้ในการสู้รบในศึกสงคราม

#### ๒. ลักษณะที่ตั้ง

- มีพื้นที่ ๒,๙๒๕ ไร่ หรือ ๔.๖๘ ตารางกิโลเมตร

- อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	หมู่ ๖	ตำบลหนองแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	หมู่ ๓,๔	ตำบลประจันตคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	หมู่ ๑ (เกาะเสือ)	ตำบลประจันตคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	หมู่ ๖ (โคกไข่เต่า)	ตำบลประจันตคาม

#### ๓. ประชากร (ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓)

- จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๗๘๓ คน
- ประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่ ๑,๐๕๑ คน/ตารางกิโลเมตร
- จำนวนบ้านเรือนทั้งสิ้น ๒,๐๒๔ หลังคาเรือน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๔,๐๑๒ คน

## ๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### ๔.๑ การคมนาคม การจราจร

(๑) ถนนสายหลักภายในเขตเทศบาลตำบลประจันตคาม มีถนนทั้งสิ้น ๓๕ สายแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

ถนนคอนกรีต	จำนวน	๒๒	สาย (คสล.)
ถนนลูกรัง	จำนวน	๑	สาย
ถนนลาดยาง	จำนวน	๑๒	สาย (แอสฟัลต์ติก)
	รวม	๓๕	สาย

(๒) สะพาน จำนวน ๓ แห่ง

(๓) การขนส่งมวลชน

- รถโดยสารประจำทางวิ่งผ่านประจันตคาม-อรัญประเทศ, ประจันตคาม-กรุงเทพฯ
- รถตู้รับส่งเอกชน ประจันตคาม-กรุงเทพฯ
- รถไฟกรุงเทพฯ-อรัญประเทศ ผ่านประจันตคาม

(๔) แม่น้ำ คลอง ที่ใช้สัญจรทางน้ำ

- คลองประจันตคาม
- คลองหนองหลวง

### ๔.๒ การประปา

จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำ ๑,๕๔๒ ครัว

จำนวนปริมาณการใช้น้ำ ๘๐๐ ลบ.ม./วัน/ครัวเรือน

### ๔.๓ การไฟฟ้า

จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๑,๘๙๙ ครัว

ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟส่องสว่าง) จำนวน ๖๔ จุด หลอดฟลูออโรสเซส ๕๑๓ ดวง

หลอดเมทันฮาไลต์ ๑๐ ดวง โคมไฟ LED จำนวน ๙๓ จุด

ครอบคลุมถนน/ซอย จำนวน ๗๐ สาย

### ๔.๔ การสื่อสาร

- ในเขตอำเภอประจันตคามมีโทรศัพท์พื้นฐาน จำนวน ๑,๑๑๖ เลขหมาย โทรศัพท์สาธารณะจำนวน ๖๒ เลขหมาย และในเขตตำบลประจันตคาม มีจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ต จำนวน ๔๕๓ ราย

- มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน ๑ แห่ง มีระบบเสียงตามสายครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ ๘๐ ของพื้นที่

#### ๔.๕ ลักษณะการใช้ที่ดิน

- ที่พักอาศัย	๒๔๓.๘๘ ไร่
- พาณิชยกรรม	๕๕.๗๑ ไร่
- อุตสาหกรรม	๓๘.๙๗ ไร่
- นันทนาการ	๑.๒๔ ไร่
- สถาบันการศึกษา	๘๐.๓๕ ไร่
- สถาบันศาสนา	๕๗.๘๖ ไร่
- สถาบันราชการ	๕๐.๘๘ ไร่
- ถนน ซอย	๑๕๑.๙๙ ไร่
- คลอง ห้วย หนองบึง	๒๓๖.๐๐ ไร่
- เกษตรกรรมที่ว่าง และอื่น ๆ	๒๐๐๘.๑๓ ไร่

#### ๕. ด้านเศรษฐกิจ

##### ๑. สถานประกอบการด้านพาณิชยกรรม

ตลาดสด	จำนวน	๑	แห่ง
ตลาดโต้รุ่ง	จำนวน	๑	แห่ง
ร้านค้าทั่วไป	จำนวน	๒๗๕	แห่ง
สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน	๔	แห่ง

##### ๒. สถานประกอบการเทศพาณิชย์

โรงฆ่าสัตว์	จำนวน	๑	แห่ง
-------------	-------	---	------

##### ๓. สถานประกอบการด้านบริการ

ธนาคาร	จำนวน	๒	แห่ง
บริษัท,ห้างหุ้นส่วน	จำนวน	๕	แห่ง

##### ๔. การอุตสาหกรรม

โรงงาน	จำนวน	๒	แห่ง
--------	-------	---	------

##### ๕. การปศุสัตว์

สัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ ไก่พื้นเมือง หรือไก่ชน

#### ๖. ด้านสังคม

- ชุมชนย่อย จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๑. ชุมชนศิวิลบูรณ	๔. ชุมชนท่าโพธิ์
๒. ชุมชนเจ้าพระยาบดินทร์	๕. ชุมชนท่าหน้า
๓. ชุมชนเมืองเก่า	๖. ชุมชนบ้านน้อยพัฒนา

- จำนวนคณะกรรมการชุมชน รวม ๖๐ คน

- จำนวนหลังคาเรือน รวม ๒,๐๒๔ หลังคาเรือน

### ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
๒. ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
๓. ผู้นับถือศาสนาอื่น ร้อยละ ๐.๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
๔. วัด จำนวน ๒ วัด ได้แก่ วัดแจ้ง (เมืองเก่า) และวัดศรีประจันตคาม
๕. วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้แก่
  - วันมาฆบูชา เดือนกุมภาพันธ์
  - วันไหลรวมใจประจันตคาม (สงกรานต์) เดือนเมษายน
  - วันวิสาขบูชา เดือนพฤษภาคม
  - วันเข้าพรรษา/ปราสาทผึ้ง เดือนกรกฎาคม
  - วันออกพรรษา เดือนตุลาคม
  - งานบุญกฐิน เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน

### ๘. วัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญของเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้แก่

- วันขึ้นปีใหม่ เดือนมกราคม
- วันมาฆบูชา เดือนกุมภาพันธ์
- วันไหลรวมใจประจันตคาม(สงกรานต์) เดือนเมษายน
- วันวิสาขบูชา เดือนพฤษภาคม
- วันเข้าพรรษา เดือนกรกฎาคม
- สารทลาว เดือนกันยายน
- สารทไทย เดือนกันยายน
- วันออกพรรษา เดือนตุลาคม
- งานบุญกฐิน เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน
- ลอยกระทง เดือนพฤศจิกายน
- งานสวดตีฆ้องกรรมพระภักดีเดชะ (ทำวอเทน) เดือนธันวาคม

### ๙. ด้านการศึกษา

- โรงเรียนเอกชน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนผดุงศิษย์พิทยาประจันตคาม เปิดสอนระดับชั้น อนุบาล – ประถมศึกษาปีที่ ๖
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนประจันตราษฎร์บำรุง เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ – ๖
- โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดศรีประจันตคาม เปิดสอนระดับชั้น อนุบาล – ประถมศึกษาปีที่ ๖
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของเทศบาล ๑ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลประจันตคาม
- โรงเรียนในสังกัดเทศบาล : ไม่มี

## ๑๐. กีฬา และการนันทนาการ

- ๑) สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ สนามหน้าอำเภอ
- ๒) สนามฟุตบอล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ สนามกีฬาพระภักดีเดชะ(ท้าวอุเทน)
- ๓) สวนสาธารณะ และ สนามเด็กเล่น จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่
  - สวนเฉลิมพระเกียรติ ๗๐ พรรษามหาราชนี
  - อนุสาวรีย์พระภักดีเดชะ(ท้าวอุเทน)
  - สวนเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา
  - สวนเฉลิมพระเกียรติครองราชย์ ๖๐ ปี
- ๔) ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง
- ๕) ลานกีฬาต้านยาเสพติด จำนวน ๗ แห่ง ได้แก่
  - บริเวณวัดแจ้ง (เมืองเก่า)
  - ชุมชนเมืองเก่า
  - ศาลเจ้าพ่อ
  - ศาลเจ้าแม่
  - ท่าโพธิ์
  - สวนฯ ครองราชย์ ๖๐ ปี
  - หน้าวัดศรีประจันตคาม

## ๑๑. สาธารณสุข

- ในเขตเทศบาลไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข
- โรงพยาบาลอำเภอประจันตคามอยู่ห่างจากเทศบาลประมาณ ๒ กิโลเมตร
- คลินิกเอกชนภายในเขตเทศบาลจำนวน ๔ แห่ง

## ๑๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยและสาธารณภัย

- ๑). ระบบกล้องวงจรปิด จำนวน ๔๖ จุด
- ๒). รถยนต์ดับเพลิง จำนวน ๒ คัน ได้แก่ คันที่ ๑ จุน้ำได้ ๒,๐๐๐ ลบ.ม.  
คันที่ ๒ จุน้ำได้ ๒,๐๐๐ ลบ.ม.
- ๓). รถบรรทุกน้ำ ๔ คัน จุน้ำได้ ๕,๐๐๐ ลบ.ม. ๑ คัน และ ๑๒,๐๐๐ ลบ.ม. ๓ คัน
- ๔). รถยนต์กู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว จำนวน ๑ คัน
- ๕). รถยนต์กระบะบรรทุกเครื่องดับเพลิงชนิดหาลบาม จำนวน ๑ คัน
- ๖). รถกระเช้าซ่อมไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน
- ๗). เรือท้องแบน จำนวน ๑ ลำ
- ๘). เครื่องดับเพลิงชนิดหาลบาม จำนวน ๑ เครื่อง
- ๙). พนักงานดับเพลิง จำนวน ๗ คน
- ๑๐). สมาชิก อปพร. ๑๔๑ คน

### ๑๓. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

#### ภูมิอากาศ

- อุณหภูมิสูงสุด ๓๒.๓๐ องศาเซลเซียส ต่ำสุด ๒๖.๔๕ องศาเซลเซียส
- อุณหภูมิเฉลี่ย เดือน มี.ค - มิ.ย. ๓๒.๑๐ องศาเซลเซียส
- อุณหภูมิเฉลี่ย เดือน ก.ค. - ต.ค. ๒๘.๗๗ องศาเซลเซียส
- อุณหภูมิเฉลี่ย เดือน พ.ย. - ก.พ. ๒๗.๐๐ องศาเซลเซียส

#### แหล่งน้ำ

- หนอง บึง จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ หนองวัดกลาง, สระน้ำวัดศรีฯ, ลำรางจระเข้ (เมืองเก่า)
- คลอง จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ คลองประจันตคาม คลองหนองหลวง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๑๖ บ่อ
- พื้นที่ที่น้ำท่วมถึง ในเขตเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของพื้นที่ทั้งหมด บริเวณ หมู่ ๖ , หมู่ ๕ และหมู่ ๑ (บางส่วน)

#### น้ำเสีย

การระบายน้ำในเขตเทศบาลตำบลประจันตคาม ในปัจจุบันไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบระบายน้ำที่มีอยู่เป็นระบบรวม คือใช้ระบบระบายน้ำฝนและน้ำเสีย ไหลรวมกันในท่อเดียวกัน โดยมี การเดินท่อสองฝากถนน ในพื้นที่ชุมชนหนาแน่น และเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้มีการประกาศใช้เทศบัญญัติ เรื่อง การติดตั้งบ่อดักไขมัน บำบัดน้ำเสียภายในอาคาร พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือนในเบื้องต้น

#### ปริมาณขยะ

- ปริมาณขยะมูลฝอยทั้งหมดต่อวัน จำนวน ๓-๕ ตัน
- รถยนต์ที่ใช้เก็บขนขยะมูลฝอย จำนวน ๓ คัน
- ปริมาณขยะที่เก็บได้ต่อวัน ๓-๕ ตัน
- ปัจจุบันกำจัดขยะโดยศูนย์กำจัดขยะเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ต.โนนห้อม อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี

### ๑๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

#### การบริหาร

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลประจันตคาม แบ่งเป็น ๒ เขต มีจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลตำบลประจันตคาม เขตละ ๖ คน รวมมีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลประจันตคาม จำนวน ๑๒ คน

- คณะผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๑. นายสุวิทย์ โชติรัตน์	นายกเทศมนตรี
๒. นายสุชาติ โชติรัตน์	รองนายกเทศมนตรี
๓. นายพรชัย จิรฐิติเจริญ	รองนายกเทศมนตรี
๔. นายไพบุลย์ อยู่ประสพโชค	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕. นายดิเรก จินดาสถาพร	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

- อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลประจันตคาม ที่มีคนครองอยู่

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๖ คน (รวมครู)
๒. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๗ คน
๓. พนักงานจ้าง	จำนวน ๓๑ คน

ดังนี้

- โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลประจันตคาม แบ่งเป็น ๖ กอง และ ๑ หน่วยงานอิสระ

๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งเป็น ๑ ฝ่าย คือฝ่ายอำนวยการ และ ๔ งาน ดังนี้
  - ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
  - ๑.๒ งานธุรการ
  - ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
  - ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลัง และ ๓ งาน ดังนี้
  - ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
  - ๒.๒ งานผลประโยชน์
  - ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง แบ่งเป็น ๑ ฝ่าย คือฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และ ๔ งาน ดังนี้
  - ๓.๑ งานวิศวกรรม
  - ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
  - ๓.๓ งานสวนสาธารณะ
  - ๓.๔ งานธุรการ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็น ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และ ๔ งาน ดังนี้
  - ๔.๑ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
  - ๔.๒ งานสัตวแพทย์
  - ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ
  - ๔.๔ งานธุรการ
๕. กองการศึกษา แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารการศึกษา และ ๓ งาน ดังนี้
  - ๕.๑ งานบริหารการศึกษา
  - ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน
  - ๕.๓ งานธุรการ
๖. กองวิชาการ แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย คือฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และ ๓ งาน ดังนี้
  - ๖.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - ๖.๒ งานนิติการ
  - ๖.๓ งานประชาสัมพันธ์
๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานอิสระมี ๑ งาน ดังนี้
  - ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

\* \* \* \* \*

## ๔.๑ สภาพปัญหา

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### - ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน

เทศบาลตำบลประจันตคาม มีถนน/ซอย จำนวน ๘๔ สาย บางสายมีความกว้างของถนนยังไม่ได้มาตรฐาน เพราะขาดการวางผังเมือง ทำให้ประชาชนผู้ใช้เส้นทางในการจราจรไปมาไม่ได้รับความสะดวก ประกอบกับ ถนนไม่มีระบบระบายน้ำ หรือมีก็จะมีขนาดเล็ก ประชาชนมักทิ้งสิ่งของสิ่งปฏิกูลลงสู่ระบบการระบายน้ำ นอกจากนี้ ยังมีรถบรรทุกวิ่งในเขตเทศบาล ทำให้ถนนทรุดตัว เป็นหลุมเป็นบ่อ

#### - ปัญหาน้ำท่วม

เทศบาลตำบลประจันตคาม ลักษณะของพื้นที่ลุ่มล้อมรอบด้วยคลองประจันตคาม มีเขตติดต่อกับคลองหนองหลวง บริเวณหมู่ ๕ (บ้านท่าโพธิ์) โดยในฤดูฝนจะมีน้ำหลากท่วมขังพื้นที่ในเขตเทศบาลเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากขาดระบบการระบายน้ำ จากแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่ตื้นเขิน ประกอบกับประชาชนทิ้งขยะลงตามท่อระบายน้ำและน้ำหลากล้นคลอง

### ๒. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

#### - ปัญหาขยะมูลฝอย

เทศบาลตำบลประจันตคาม เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยเป็นอย่างมาก แต่ในปัจจุบันปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาล มีปัญหาน้อยลงเนื่องจากเทศบาลนำขยะไปทิ้งที่สถานที่กำจัดขยะของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยการจ้างเหมา แต่ยังมีปัญหาประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ ไม่มีการคัดแยกขยะยากต่อการเก็บขน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนโดยรวมได้

#### - ปัญหาน้ำเสีย

เนื่องจากการระบายน้ำในเขตเทศบาล เป็นระบบรวมโดยรับทั้งน้ำดี และน้ำเสียลงสู่ท่อระบายน้ำเดียวกัน ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียจากชุมชน มีน้ำเสียจากบ้านพักอาศัยและธุรกิจการค้า น้ำเสียจากสถานที่ราชการ น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม และน้ำเสียจากสถานที่ประกอบการอื่นๆ ไหลลงคลองประจันตคาม ประกอบกับ ถนนหลายสายยังไม่มีท่อระบายน้ำรองรับ ทำให้น้ำเสียไหลเอ่อล้นสองข้างถนน

### ๓. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### - ปัญหารายได้น้อย

จากข้อมูลแบบสำรวจความจำเป็นพื้นฐานของอำเภอประจันตคาม ปรากฏว่า ประชาชนในเขตเทศบาล ประสบปัญหาเกี่ยวกับการครองชีพ เนื่องจากมีรายได้ต่อหัวน้อย ทำให้ประชาชนเหล่านั้นมีฐานะและความเป็นอยู่ที่ยากจน มีคุณภาพชีวิตต่ำ ขาดแคลนเงินทุน ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ และขาดการรวมกลุ่ม ทำให้ขาดอำนาจการต่อรอง ขาดข้อมูลแรงงานที่เป็นประโยชน์



### - ปัญหายาเสพติด

เยาวชนและผู้ใช้แรงงานติดยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น อาจเกิดจากเยาวชนเกิดความอยากรู้ อยากลอง ประกอบกับ ขาดความรักและความอบอุ่นในครอบครัว ทำให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติที่รัฐบาลในปัจจุบันได้ถือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการปราบปราม ทั้งตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอาชญากรรม อันจะนำมาซึ่งความเสียหายแก่สังคม และประเทศชาติ

### - ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แหล่งชุมชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ อาคารบ้านเรือนมีสภาพเป็นอาคารไม้ชั้นเดียว และสองชั้น ตั้งอยู่บนถนนสายต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาล ซึ่งมีสภาพทรุดโทรมเสี่ยงต่อการเกิดเพลิงไหม้ ในปัจจุบันเทศบาล มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงเอนกประสงค์ ๒ คัน รถดับเพลิง ๒ คัน เรือท้องแบน ๑ ลำ รถบรรทุกเครื่องดับเพลิงชนิด หาบหาม ๑ คัน เครื่องดับเพลิงชนิดหาบหาม ๑ เครื่อง น้ำยาดับเพลิง ๗ ถัง และมีอาคารป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยเทศบาลตำบลประจันตคาม ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับติดต่อแจ้งเหตุทั้งทางโทรศัพท์และวิทยุสื่อสาร ได้ทุนอาคารใช้เป็นที่จอดรถบรรทุกน้ำดับเพลิง และรถดับเพลิง

### - ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน

ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลประจันตคาม มีศูนย์บริการสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อให้บริการด้านสุขภาพ แต่ยังคงขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ มีเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยมีเป้าหมายด้าน สุขภาพอนามัยในการลดอัตราเพิ่มของการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ ๕ อันดับแรก คือ หัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หลอดเลือดสมอง และมะเร็ง เพื่อนำไปสู่การลดรายจ่ายด้านสุขภาพของประชาชนในระยะยาว สำหรับประชาชนในเขตเทศบาล ผู้ที่จะเป็นแกนนำในการส่งเสริมสุขภาพ คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเมื่อ ประชาชนเกิดเจ็บป่วยจะใช้บริการที่โรงพยาบาลประจันตคาม ซึ่งตั้งอยู่ห่างไกลจากเขตเทศบาล ทำให้ประชาชน ไม่ได้รับความสะดวก ทำให้ผู้ด้อยโอกาสขาดหลักประกันทางสุขภาพ อีกทั้งขาดโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการป้องกันโรคร้ายต่าง ๆ

### - ปัญหาโรงฆ่าสัตว์

โรงฆ่าสัตว์ของเทศบาลตำบลประจันตคาม ตั้งอยู่หมู่บ้านเกาะกะพี้ หมู่ที่ ๓ ตำบลประจันตคาม มีขนาดเล็ก ระบบระบายน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบการคัดแยกขยะ ระบบเก็บเสียง กลิ่น และความร้อน ยังไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล การดูแลทำความสะอาดมีบุคลากรไม่เพียงพอ สร้างความเดือดร้อนแก่ ประชาชนผู้อยู่อาศัยบริเวณใกล้เคียง ตลอดจนผู้สัญจรไปมา

## ๔. ปัญหาการเมืองการบริหาร

### - ปัญหาการจัดเก็บรายได้

ประชาชนไม่ได้ให้ความสำคัญ และขาดจิตสำนึกในหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๓ จึงมักหลีกเลี่ยงการเสียภาษี ประกอบกับ แผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลยังไม่สมบูรณ์ จึงทำให้การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ ๑๐๐%

### - ปัญหาการเลือกตั้ง

ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเทศบาลตำบลประจันตคามที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. ๒๕๕๕) มีประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้งเพียงร้อยละ ๗๘.๑๕ จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน ๓,๘๑๒ ราย และมีบัตรเสียร้อยละ ๓.๕๗ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และขาดความเชื่อมั่นในเรื่องการเมืองระดับประเทศ เบื้องหน้าย่นักการเมืองที่ทุจริตคอร์รัปชัน โดยคิดว่าเลือกใครก็เหมือนกัน ประกอบกับการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งยังไม่ทั่วถึง

### - ปัญหาการรวมกลุ่มของชุมชน

ประชาชนในเขตเทศบาลยังมีการรวมกลุ่มในรูปชุมชนย่อยยังไม่ดีเท่าที่ควร มีความแตกแยกกันในชุมชน แขนงไม่เข้มแข็ง ทำให้ไม่มีแกนนำเพื่อประสานงานกับเทศบาลในการพัฒนา เพื่อให้เข้าถึงปัญหาความต้องการของประชาชนที่แท้จริง ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

## ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

จากการที่เทศบาลได้มีการออกแผนชุมชน ทำประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการด้านต่าง ๆ ของประชาชนในเขตเทศบาล สรุปความต้องการของประชาชน ได้ ดังนี้

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ดังนี้

- ต้องการถนนหนทางที่ได้มาตรฐาน เพื่อความสะดวกในการสัญจรไป-มา
- ต้องการให้มีการขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในการสัญจรไปมาในช่วงเวลากลางคืนตามถนนและซอยต่าง ๆ

### ๒. ความต้องการด้านสังคม และคุณภาพชีวิต ดังนี้

- ต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ โดยให้เทศบาลสร้างสวนสาธารณะ สนามกีฬา สวนสุขภาพ สนามเด็กเล่น ลานกีฬาในร่ม เพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกายทำให้มีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ห่างไกลยาเสพติด
- ต้องการได้รับบริการสาธารณะสุข และการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชราที่ยากจน ไร้ที่พึ่ง ได้รับการสงเคราะห์
- ต้องการสนับสนุนด้านการศึกษาที่ได้มาตรฐาน

### ๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

- ต้องการมีรายได้เสริมให้กับครอบครัว เพื่อให้เพียงพอต่อการครองชีพ และเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน

### ๔. ความต้องการด้านการเมือง-การบริหาร ดังนี้

- ต้องการให้เทศบาลมีศูนย์กลางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบข่าวสารบ้านเมืองได้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
- ต้องการข้อมูลข่าวสารจากทางราชการโดยต้องการให้เทศบาลมีระบบเสียงตามสายที่ดีมีคุณภาพ ฟังข่าวสารได้ชัดเจน โดยให้บริการข่าวสาร และสาระนั้นรู้ต่าง ๆ ทั้งของราชการและข่าวบริการประชาชน
- ต้องการให้จัดทำตู้ร่วมแสดงความคิดเห็นรับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือมีช่องทางในการติดต่อแสดงความคิดเห็นได้โดยสะดวก

### ๕. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้

- ต้องการให้เทศบาลจัดระเบียบร้านค้าที่ใช้ทางเท้าวางสินค้ารูกล้ำเข้ามาในทางเท้า ทำให้ประชาชนไม่มีทางเดิน กีดขวางทางจราจร
- ต้องการให้มีสถานีดับเพลิง เพื่อความสะดวกในการให้บริการแจ้งเหตุ

.....

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลประจันตคาม

ภายใต้บังคับข้อ ๒๕๒ เทศบาลอาจประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการอื่นได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นของเทศบาล โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๒๕๕ ในการประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการตามข้อ ๒๕๔ ให้เทศบาลจัดทำเป็นประกาศเทศบาล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยมีแนวทางการกำหนดดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

(๒) กองคลัง สำนักการคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง สำนักการช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ สาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการ รักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

(๕) กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และ โครงการต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความ มั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับ กระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

(๖) กองการศึกษา สำนักงานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและ พัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ชุรการ งานการ เจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยาย โอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอก โรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ/อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลประจันตคาม จะพิจารณาจากพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ มาตรา ๕๐ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนั้น แต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลประจันตคาม จึงมีภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีสำนักปลัด กองช่าง เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจ และหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ การจัดทำให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๑.๒ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๑.๓ การสาธารณสุขโรค
- ๑.๔ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- ๑.๕ การควบคุมอาคาร
- ๑.๖ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีสำนักปลัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจ และหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

- ๒.๑ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ การจัดการศึกษา
- ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- ๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๕ การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๖ การส่งเสริมกีฬา
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒.๘ การจัดทำให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒.๙ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒.๑๐ การจัดทำให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

- ๒.๑๑ การดูแลและรักษาที่สาธารณะ
- ๒.๑๒ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๒.๑๓ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒.๑๔ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีสำนักปลัด และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจ และหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๓.๒ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๓ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขอื่น ๆ
- ๓.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๕ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๓.๗ ให้อำนาจและเครื่องใช้ในการดับเพลิง

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีสำนักปลัด กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา และกองช่าง เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจ และหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

- ๔.๑ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๔ การผังเมือง
- ๔.๕ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

**๕. ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีสำนักปลัด และกองช่าง เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจ และหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

- ๕.๑ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา ดังนี้

- ๖.๑ การทำนุบำรุงศาสนา รักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสำนักปลัด และกองการศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจ และหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

- สนับสนุนอำเภอประจันตคามด้านงบประมาณในการดำเนินงานโครงการป้องกัน และแก้ไข ปัญหายาเสพติด
- สนับสนุนโรงเรียนในเขตเทศบาลด้านงบประมาณ ในการจัดงานวันเด็กแห่งชาติ และกิจกรรมอื่น ๆ ตามภาระหน้าที่ และความจำเป็น
- ประสานและให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเทศบาล ๔ ปี

## ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลประจันตคาม

### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ชาติได้แก่ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมี ชีตความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคม มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการ พัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจาก ภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและ เป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมี ความสามารถในการ ป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การ เป็นสังคม สีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจ ไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

## ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) การ พัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปีที่จะ สามารถต่อยอดในระยะ ต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมี หลักการสำคัญของแผนฯ ดังนี้

๑. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”
๓. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี”
๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙”
๕. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ที่เป็น เป้าหมายระยะยาว”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

## ๑.๓ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางการค้าการลงทุนแห่งอินโดจีน ฐานการผลิตอุตสาหกรรมก้าวหน้าระดับประเทศ แหล่งผลิต สินค้าเกษตรมาตรฐานสากล เส้นทางท่องเที่ยวธรรมชาติและวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

- เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล



### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนภาคตะวันออกของอินโดจีนและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการ ให้ได้มาตรฐานโดยคำนึงถึงชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาปัจจัยการผลิต ระบบการตลาด และโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ (ZONING) เพื่อให้สินค้าเกษตรได้มาตรฐานสากล เชื่อมโยงตลาดรองรับการค้าเสรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการลงทุนเพื่อรองรับการเติบโตทางอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา และปกป้อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

### ๑.๔ แผนพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์จังหวัดปราจีนบุรี ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๕

“เมืองอุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย เมืองสมุนไพรต้นแบบ”

#### ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Strategic Issues)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรมสู่อุตสาหกรรมสีเขียว

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและโลจิสติกส์รองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตการตลาดการบริโภคอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม อยู่ร่วมกับชุมชนได้
๓. ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมสีเขียวด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวบุคลากร สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีไทย อัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาการตลาด และการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มศักยภาพการผลิต การตลาดสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม

๑. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการเกษตร
๒. พัฒนาศักยภาพกำลังคนภาคการผลิตสู่เกษตรสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิต การแปรรูปการตลาดเกษตรปลอดภัย/เกษตรอินทรีย์
๔. เสริมสร้างเกษตรวิถีตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและความเข้มแข็งให้สถาบัน

เกษตรกร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์สมุนไพรอย่างครบวงจรและยกระดับ  
การให้บริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยตามมาตรฐาน

๑. ส่งเสริมและพัฒนากิจการปลูกพืชสมุนไพร ผลิตภัณฑ์สมุนไพรสู่ตลาดสากล
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยและพัฒนาด้านสมุนไพร
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิต การแปรรูปการตลาดผลิตภัณฑ์สมุนไพร
๔. ยกระดับบริการสุขภาพด้านแพทย์แผนไทยให้มีมาตรฐานและครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาสังคมและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพ มั่นคง และสมดุล

๑. เสริมสร้างสังคมมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยโรค
๒. เสริมสร้างสังคมแห่งความสุขภายใต้วิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สร้างสังคมแห่งนวัตกรรมการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ท้องถิ่น
๕. สร้างเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม

## ๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์ “ยกระดับคุณภาพชีวิต รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาทุนสังคม ส่งเสริมแหล่งเศรษฐกิจชุมชน  
พัฒนาคนสู่พลเมืองให้เข้มแข็ง ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทุนทางสังคม และชุมชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

และกำหนดกรอบการประสานโครงการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ประเภทโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ประเภทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ประเภทพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

## ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๑ วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลประจันตคาม

“เทศบาลน่าอยู่ ดูแลครบครัน สืบสานประเพณี”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนางานด้านการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนางานด้านสาธารณสุข การกีฬา พลาณามัย และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม ให้เป็นสังคมที่มีความสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพ และสนับสนุนการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน

### ๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) เส้นทางคมนาคม ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ใช้การได้ดี และน้ำอุปโภคบริโภคสะอาด และเพียงพอ มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยครบถ้วน
- ๒) เด็ก เยาวชนและประชาชน ได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- ๓) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวทันโลก
- ๔) วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป
- ๕) ประชาชนมีสุขภาพดี
- ๖) มีสถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี
- ๗) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘) ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- ๙) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลและได้รับการที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของจำนวนวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละจำนวนประชาชนที่เข้ารับการตรวจสุขภาพมีสุขภาพดีเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละจำนวนประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนลดลง
๕. ร้อยละรายได้ที่เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละจำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มขึ้น

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐ ของสาธารณสุขปลอดภัยสาธารณูปการที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา
๒. ร้อยละ ๑๐ ของวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการอนุรักษ์
๓. ร้อยละ ๑๐ ประชาชนที่เข้ารับการตรวจสุขภาพมีสุขภาพดีเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน
๕. ร้อยละ ๑๐ ของรายได้ปีที่ผ่านมา
๖. ร้อยละ ๑๐ ของประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มขึ้น

### ๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคม ท่อระบายน้ำ ระบบไฟฟ้า ประปา
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ พร้อมปรับปรุงสวนสาธารณะ
- ๕) ปรับปรุงโรงฆ่าสัตว์
- ๖) ปรับปรุงตลาดสดเทศบาลและตลาดโต้รุ่ง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๘) ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๙) ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้
- ๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๒) พัฒนางานด้านสาธารณสุข การกีฬา พลาณามัย และสิ่งแวดล้อม
- ๓) พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร
- ๔) จัดการศึกษา อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ ผลการวิเคราะห์ SWOT ของ เทศบาลตำบลประจันตคาม

จุดแข็ง (Strength-S)	จุดอ่อน (Weakness-W)
๑.มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๓ (สุวรรณศร) ผ่านย่านกลางเมืองไปสู่จังหวัดสระแก้ว จังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก	๑.เส้นทางการคมนาคมยังไม่ครอบคลุมและยังไม่ได้มาตรฐาน
๒.มีลำคลองล้อมรอบคือคลองประจันตคามและคลองหนองหลวง	๒.ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง
๓.เป็นชุมชนเก่าแก่ มีเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ และประชาชนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	๓.สภาพบ้านเรือนเป็นอาคารไม้เสี่ยงต่อการเกิดเพลิงไหม้
๔.เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจการค้าของอำเภอประจันตคาม	๔.การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง
๕.เป็นที่ตั้งของส่วนราชการระดับอำเภอ	

โอกาส (Opportunity-O)	อุปสรรค (Threat-T)
๑.เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรม เช่น เขตอุตสาหกรรม ๓๐๔ ศรีมหาโพธิ์ และเขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี	๑.ปัญหาทางการเมืองระดับประเทศส่งผลต่อการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่นล่าช้า
๒.เป็นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติของอำเภอประจันตคาม ได้แก่ น้ำตกตะคร้อ น้ำตกธารทิพย์ เป็นต้น	๒.ระเบียบ/หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและเจตนาธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓.กฎหมาย/ระเบียบ กำหนดหน้าที่สู่การกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นมากขึ้นทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	๓.อัตราส่วนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นระหว่างภารกิจอำนาจหน้าที่กับงบประมาณไม่สัมพันธ์กัน
๔.กฎหมาย/ระเบียบ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น	๔.ขาดการประสานบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน อบท. กับส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง

#### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

##### (๑) ปัญหาสุขภาพจิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### ลักษณะของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาติดยาเสพติดที่มีมากขึ้นจากสถิติการจับกุมและข่าวสารที่ได้รับทราบสาเหตุอาจเกิดจากการขาดความรักและความอบอุ่นในครอบครัว นำไปสู่การแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติที่รัฐบาลเป็นนโยบายที่จะต้องดำเนินการปราบปราม ทั้งตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอาชญากรรมอันจะนำมาซึ่งความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้

ขอบเขตของปัญหา

**ชุมชนทั้ง ๖ ชุมชน และสถานศึกษาในเขตเทศบาล**

สาเหตุของปัญหา

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในโทษและพิษภัยจากยาเสพติด
๒. ขาดความอบอุ่นในครอบครัว
๓. อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือแหล่งที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด

**แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว
๒. ส่งเสริมชุมชน องค์กรเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. อบรม รมรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับความรู้ ความเข้าใจในโทษและ พิษภัยจาก ยาเสพติด
๔. จัดให้มีระบบสอดส่องดูแลเพื่อแก้ไขปัญหการแพร่ระบาดของยาเสพติดและเพื่อป้องกัน ความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

## (๒) ปัญหาน้ำท่วม

**ลักษณะของปัญหา**

ในช่วงปีที่ผ่านมา ในฤดูน้ำหลากหรือฝนตกหนักจะเกิดน้ำเอ่อท่วมในเขตเทศบาล ซึ่งมีสาเหตุมาจากน้ำระบายไม่ทัน ท่อระบายมีขนาดเล็กบางแห่งไม่มีท่อระบายน้ำ และมีน้ำล้นคลองประจันตคาม ไหลเข้ามาท่วมบ้านเรือนประชาชนในเขตเทศบาล

ขอบเขตของปัญหา

เขตเทศบาลตำบลประจันตคาม เป็นพื้นที่ลุ่ม ล้อมรอบด้วยคลองประจันตคามและมีเขต ติดต่อกับคลองหนองหลวงบริเวณ หมู่ ๕ บ้านท่าโพธิ์ ในฤดูฝนจะมีน้ำท่วมขังพื้นที่ในเขตเทศบาล

สาเหตุของปัญหา

๑. ขาดระบบการระบายน้ำ
๒. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
๓. น้ำล้นคลอง

**แนวทางการพัฒนา**

๑. ขุดลอกคลองประจันตคามและคลองหนองหลวง
๒. จัดสร้างเขื่อนกั้นน้ำ
๓. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อรองรับการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
๔. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ให้ความร่วมมือในการดูแลรักษาระบบระบายน้ำ

## (๓) ปัญหาโรงฆ่าสัตว์

**ลักษณะของปัญหา**

โรงฆ่าสัตว์ของเทศบาลตำบลประจันตคามมีสภาพเก่าชำรุดไม่เหมาะสมและมีขนาดเล็กกระบบ ระบายน้ำบำบัดน้ำเสีย ยังไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล อาจสร้างความเดือดร้อนรำคาญกับประชาชนผู้อยู่ อาศัยบริเวณใกล้เคียง

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณโรงฆ่าสัตว์ เนื้อที่ ๔ ไร่ ตั้งอยู่ บ้านเกาะกะพี้ หมู่ที่ ๓ ตำบลประจันตคาม

สาเหตุของปัญหา

๑. อาคารโรงฆ่าสัตว์มีสภาพเก่า
๒. ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
๓. ระบบการจัดการไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

**แนวทางการพัฒนา**

๑. ปรับปรุงก่อสร้างโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน
๒. จัดทำระบบบำบัดน้ำเสียให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
๓. กำกับ ดูแลเจ้าหน้าที่ให้เอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ

**(๔) ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล****ลักษณะของปัญหา****การกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลในปัจจุบัน****ขอบเขตของปัญหา**

บริเวณที่กำจัดมูลฝอย ศูนย์กำจัดขยะเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ต.โนนหอม อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี

**สาเหตุปัญหา**

๑. การกำจัดขยะมูลฝอยปัจจุบันโดยศูนย์กำจัดขยะเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี
๒. ขาดแคลนยานพาหนะและเครื่องมือเครื่องใช้ในการกำจัดขยะมูลฝอย
๓. ประชาชนไม่ได้คัดแยกขยะก่อนทิ้ง
๔. ประชาชนทิ้งขยะเกลื่อนกลาดไม่ทิ้งลงในภาชนะรองรับที่จัดไว้
๕. พนักงานเก็บขนขยะมีจำนวนไม่เพียงพอ
๖. มีประชาชนนำขยะจากนอกเขตเทศบาลมาทิ้งในเขต

**แนวทางการพัฒนา**

๑. ก่อสร้างระบบจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๒. จัดหารถเก็บขยะและอุปกรณ์รองรับขยะมูลฝอย
๓. ให้ความรู้ประชาชนให้มีความสำคัญกับการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง
๔. สร้างจิตสำนึกแก่เยาวชน ประชาชน ให้รักหวงแหนทรัพย์สินของแผ่นดินอันได้มาจากเงินภาษีของประชาชน

**(๕) ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย****ลักษณะของปัญหา**

แหล่งชุมชน โดยทั่วไปในเขตเทศบาลอาคารบ้านเรือนของประชาชนมีสภาพเป็นอาคารไม้ชั้นเดียวและสองชั้นตั้งอยู่บนถนนสายต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาล ซึ่งมีสภาพที่เกี่วข้องต่อการเกิดเพลิงไหม้ปัจจุบันเทศบาล มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงเอนกประสงค์ ๔ คัน รถดับเพลิง ๒ คัน เรือท้องแบน ๑ ลำ รถยนต์กู้ภัยเคลื่อนที่เร็ว จำนวน ๑ คัน รถยนต์กระบะบรรทุกเครื่องดับเพลิงชนิดหีบหาม ๑ คัน เครื่องดับเพลิงชนิดหีบหาม ๑ เครื่อง

**ขอบเขตของปัญหา**

บ้านไม้ที่มีสภาพเก่าภายในเขตเทศบาล

**สาเหตุของปัญหา**

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ
๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิงยังมีไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

### แนวทางการพัฒนา

๑. จัดหาเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ
๒. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุเครื่องดับเพลิง
๓. จัดฝึกอบรมพนักงานดับเพลิงและ อปพร.ให้มีความรู้มีระเบียบวินัยและมีความพร้อม
๔. จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจแนะนำอาคารในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัยต่อการเกิดอัคคีภัย

### (๖) ปัญหาการจัดเก็บรายได้

#### ลักษณะของปัญหา

รายได้เป็นหัวใจหลักของการพัฒนาเทศบาล ในขณะที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

#### ในเขตเทศบาลตำบลประจันตคาม

สาเหตุของปัญหา

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญขอรับหลีกเลี่ยงการเสียภาษี
๒. ประชาชนไม่เข้าใจช่วงระยะเวลาในการเสียภาษีประเภทต่าง ๆ
๓. แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินยังไม่สมบูรณ์

แนวทางการพัฒนา

๑. รณรงค์ให้ประชาชนรู้ว่าการเสียภาษีเป็นหน้าที่
๒. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงระยะเวลาและขั้นตอนการเสียภาษี
๓. เร่งปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ
๔. เร่งรัดในการจัดเก็บภาษีกับผู้มีหน้าที่เสียภาษีทุกคนให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาค
๕. ประชาสัมพันธ์ผลงานของเทศบาลให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

### (๗) ปัญหาการเลือกตั้ง

#### ลักษณะของปัญหา

การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลประจันตคามที่ผ่านมามีประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย และมีบัตรเสียจำนวนมาก

ขอบเขตปัญหา

การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ที่มีการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ ในเขตเทศบาล

สาเหตุปัญหา

๑. ประชาชนเป็นนักการเมืองที่ทุจริต คอร์รัปชัน
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๓. การประชาสัมพันธ์เลือกตั้งยังไม่ทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบนักการเมืองทุกระดับ
๒. ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในการไปใช้สิทธิและหน้าที่ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
๔. รณรงค์ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ การเมืองการปกครองให้กับประชาชนทุกชุมชน เร่งประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การเลือกตั้งให้ประชาชนเข้าใจอย่างแท้จริง



**(๘) ปัญหาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการยังไม่ครบถ้วนและไม่ได้มาตรฐาน  
ลักษณะของปัญหา**

เทศบาลตำบลประจันตคามมีถนน/ซอย จำนวน ๘๔ สาย ซึ่งถนนบางสายมีสภาพเป็นถนนลูกรังบางส่วน รวมทั้งการระบายน้ำไม่เต็มพื้นที่ท่วมขัง ถนนบางสายคับแคบ คนเดินถนนไม่มีทางเดินเท้า ตลอดจนการจัดการจัดการจราจรเป็นไปด้วยความยากลำบาก โดยเฉพาะการจอดรถยนต์สองข้างถนนทำให้เกิดการจราจรติดขัด อีกทั้งระบบสาธารณูปโภค เช่น การประปายังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ เป็นต้น

ขอบเขตปัญหา

**ถนน/ซอยในเขตเทศบาลตำบลประจันตคาม**

สาเหตุปัญหา

- (๑) ถนนจำนวนที่มีสภาพเป็นดินลูกรัง
- (๒) ถนนบางส่วนไม่มีระบบระบายน้ำและท่อระบายน้ำ
- (๓) มีระบบระบายน้ำขนาดเล็ก
- (๔) ประชาชนทิ้งสิ่งของลงสู่ระบบระบายน้ำ
- (๕) ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการบำรุงรักษาซ่อมแซมถนนและระบบระบายน้ำ
- (๖) มีรถบรรทุกหนักวิ่งในเขตเทศบาล
- (๗) ประชาชนบางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคที่ได้มาตรฐาน

**แนวทางการพัฒนา**

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนน/ซอย ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำและทางเท้าให้ได้ขนาดที่เหมาะสม
- (๓) ขยายเขตประปาในพื้นที่ที่ขาดแคลน
- (๔) รมรงศ์ให้ประชาชนได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลรักษาถนนระบบระบายน้ำ และการทิ้งขยะให้ถูกที่

**๒. ประเด็นหลักการพัฒนาจากความต้องการ**

**๑) การขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ**

**ลักษณะความต้องการ**

ประชาชนต้องการให้เทศบาลตำบลประจันตคามได้ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในการสัญจรไปมาในช่วงเวลากลางคืน ตามถนนและซอยต่าง ๆ ที่ยังไม่มี

แนวทางดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าสาธารณะ
๒. จัดเจ้าหน้าที่ติดตั้งบำรุงรักษาและซ่อมแซม
๓. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบำรุงรักษา ซ่อมแซม

**๒) สวนสาธารณะสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ**

**ลักษณะความต้องการ**

ประชาชนต้องการให้เทศบาลได้จัดสร้างสนามกีฬา สวนสุขภาพ สนามเด็กเล่น เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติให้อยู่ในสภาพที่สวยงาม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ
๓. ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เยาวชน
๔. ก่อสร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด

### ๓) ความต้องการข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ

#### ลักษณะความต้องการ

ให้เทศบาลมีระบบเสียงตามสายที่ดีมีคุณภาพฟังข่าวสารได้ชัดเจน โดยให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของเทศบาลได้ปรับปรุงการให้บริการข่าวสารต่าง ๆ ทั้งของทางราชการและข่าวบริการประชาชน รวมทั้งจัดทำรับรู้ความคิดเห็นเรื่องราวร้องทุกข์ รถประชาสัมพันธ์

#### แนวทางการดำเนินการ

๑. ปรับปรุงระบบเสียงตามสายให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๒. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จัดทำข้อมูลข่าวสารสื่อให้ประชาชนได้รับความรู้อย่างทั่วถึง

### ๔) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

#### ลักษณะความต้องการ

ประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดระเบียบร้านค้าที่ใช้ทางเท้าวางสินค้าลูกค้าเข้ามาในทางเท้าทำให้ประชาชนไม่มีทางเดิน รวมทั้งจัดระเบียบ หาบเร่ แผงลอย ทั้งในตลาดสดเทศบาลและผู้ประกอบการค้าบริเวณถนนขุนจ้อย และรวมทั้งผู้ตั้งวางสิ่งของบนทางเท้าในถนนสายต่าง ๆ

#### แนวทางการดำเนินการ

๑. ควบคุมไม่ให้ประชาชน ร้านค้า ใช้ทางเท้าผิวจราจรเป็นที่ตั้งวางสิ่งของ
๒. ควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด
๓. ออกกฎระเบียบการวางสิ่งของบนทางเท้า

## การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร

จากการพัฒนาเทศบาลตำบลประจันตคามที่ผ่านมา สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ ของเทศบาลตำบลประจันตคาม

“เทศบาลน่าอยู่ ดูแลครบครัน สืบสานประเพณี”

### ๒. พันธกิจของเทศบาลตำบลประจันตคาม

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๒) จัดการศึกษา อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร
- ๔) พัฒนางานด้านสาธารณสุข การกีฬา พลาณามัย และสิ่งแวดล้อม

จากการพัฒนาเทศบาลตำบลประจันตคามที่ผ่านมา สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) : SWOT ของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้ดังนี้

<p><b>จุดแข็ง :</b> (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เทศบาลตำบลประจันตคาม มีงบประมาณ เป็นของตนเอง</li> <li>๒. มีการบริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม</li> <li>๓. พื้นที่เป็นชุมชนขนาดเล็ก มีเศรษฐกิจที่หลากหลาย มั่นคง</li> <li>๔. มีวัฒนธรรมที่ดีงาม โดดเด่น และมีชื่อเสียง</li> <li>๕. มีความได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งเหมาะสม</li> <li>๖. สภาพภูมิประเทศเอื้อต่อการประกอบอาชีพ</li> <li>๗. มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน และบริการ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน :</b> (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระบบบริหารจัดการภายในองค์กรต้องใช้เวลาในการจัดระบบงานให้ลงตัว</li> <li>๒. ระบบการประชาสัมพันธ์จะต้องใช้เวลาในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>๓. ขาดความเป็นเอกภาพในการพัฒนาต่าง ๆ</li> <li>๔. ขาดความเอาใจใส่ มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๕. ขาดการบำรุง ดูแลรักษาจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม</li> </ol>
<p><b>โอกาส :</b> (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ</li> <li>๒. รัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินกิจการของเทศบาล</li> <li>๓. มีศักยภาพ และความตั้งใจพร้อมที่จะพัฒนา</li> <li>๔. มีสินค้าพื้นบ้านที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักแพร่หลาย</li> <li>๕. มีแนวโน้มที่ดีในด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการลงทุนด้านการท่องเที่ยว</li> <li>๖. มีแนวโน้มด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ประชากรมีแนวโน้มมีสุขภาพดีขึ้น</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค :</b> (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการสนับสนุน ส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอย่างเต็มที่</li> <li>๒. การสนับสนุน ส่งเสริม ยังขาดความคล่องตัว และต่อเนื่อง</li> <li>๓. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา</li> <li>๔. ขาดความสะดวกสบายด้านการคมนาคม การขนส่งสาธารณะ</li> </ol>

## การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีบุคลากรและผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน เช่น การอบรมให้ได้รับความรู้หลักสูตรต่าง ๆ การสร้างเสริมวิสัยทัศน์ด้วยการศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และการพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๖. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการอื่น ยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน</p> <p>๒. บุคลากรยังขาดความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ</p> <p>๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ทำงานในลักษณะยึดความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</p> <p>๒. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ</p> <p>๔. มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานหลายช่องทาง</p>	<p>๑. ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ขาดแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจน</p> <p>๒. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาจมักมีการกระทบกับกลุ่มความสัมพันธ์ดังกล่าว</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลประจันตคามจะดำเนินการ

จากข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลประจันตคาม ผลการพัฒนาที่ผ่านมา ยุทธศาสตร์และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชนดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลประจันตคาม มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ตามขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลประจันตคามจะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก ได้แก่

๑. การส่งเสริมการพัฒนารายได้ โดยการส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมตลาดกลาง และส่งเสริมการค้าและการชุมนุมเข้มแข็ง มีสำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการหลักที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๒. การส่งเสริมการศึกษา โดยการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนปฐมวัย เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส มีกองการศึกษา เป็นส่วนราชการหลัก ที่ต้องรับผิดชอบ ดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๓. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาถนน - ซอย ให้ได้มาตรฐาน ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง การพัฒนาตลาดสด (โครงการตลาดสดน้ำซื่อ) ก่อสร้างระบบการป้องกันน้ำท่วมในเขตชุมชนให้ทั่วถึง มีกองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการหลัก ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริม และสร้างจิตใต้สำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ปรับปรุงระบบการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา มีกองวิชาการและแผนงาน และสำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการหลัก ที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

### ภารกิจรอง ได้แก่

๑. สนับสนุน ช่วยเหลือการดำเนินการเลือกตั้ง การทำประชาพิจารณ์ และให้ความรู้ด้านการเมืองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีสำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการหลักที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยให้การสนับสนุน และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีกองการศึกษา และกองวิชาการและแผนงาน เป็นส่วนราชการหลัก ที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๓. การประสานให้ความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มีสำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการหลัก ที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริม สนับสนุน และเชื่อมโยงราชการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการในส่วนกลางให้มีเอกภาพ และมีทิศทางเดียวกัน มีสำนักปลัด และกองวิชาการและแผนงาน เป็นส่วนราชการหลักที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาและความต้องการของเทศบาลตำบลประจันตคาม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เทศบาลตำบลประจันตคาม ยังมีปัญหาในด้านโครงสร้างและการบริหารงานบุคคล ดังนี้

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กร** สืบเนื่องจาก เทศบาลตำบลประจันตคาม เป็นเทศบาล ซึ่งเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาลประจันตคาม เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลประจันตคามเป็นเทศบาลชั้น ๖ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ฝ่าย คือสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายคลัง ฝ่ายช่าง ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายการประปา (ยุบฝ่ายการประปา เนื่องจากโอนกิจการให้กับการประปาส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๓) มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา แต่มีผู้ปฏิบัติงาน ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒๓ อัตรา โดยบางตำแหน่งที่มีความจำเป็นและสำคัญตามภารกิจก็ไม่มีในโครงสร้างเดิมที่กำหนดไว้

ในปัจจุบัน ได้มีการประกาศกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ และประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๗ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๓๔ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๒ อัตรา และปรับลดตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ ลงเนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิมซึ่งไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่ง อีกทั้งเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลอีกทางหนึ่ง

### ๒. ปัญหากระบวนการบริหาร

- ๒.๑ ขาดการยึดแผนเป็นหลักในการทำงาน
- ๒.๒ เมื่อมีการปรับแผนมาก ทำให้ทิศทางในการทำงานไม่แน่นอน
- ๒.๓ พนักงาน/ลูกจ้าง เทศบาล ส่วนใหญ่ยึดติดกับการทำงานเชิงรับ มากกว่าการทำงานเชิงรุก
- ๒.๔ การปฏิบัติงานเป็นแบบตั้งเครียด ขาดขวัญ และกำลังใจ เนื่องจากระบบราชการต้องทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ ในขณะที่เดียวกันผลที่ออกมาต้องเน้นที่ความพึงพอใจที่จะสนองตอบต่อประชาชนซึ่งบางอย่างจะได้ผลไม่เต็มที่ เพราะถูกจำกัดด้วยข้อกฎหมาย

จากสภาพปัญหา และความต้องการของเทศบาลตำบลประจันตคามดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลประจันตคาม มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้กรอบของกฎหมายที่บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองวิชาการ และแผนงาน และ ๒ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด หน่วยงานตรวจสอบภายใน (เป็นหน่วยงานอิสระ)

.....

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลประจันตคามดังกล่าว เทศบาลตำบลประจันตคาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลประจันตคาม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานธุรการ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๔ งานธุรการ	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๒ งานสัตวแพทย์ ๔.๓ งานธุรการ ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๒ งานสัตวแพทย์ ๔.๓ งานธุรการ ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ	
<b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b> ๕.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ งานนิติการ ๕.๓ งานประชาสัมพันธ์	<b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b> ๕.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ งานนิติการ ๕.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๔ งานธุรการ	
<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานธุรการ	<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานธุรการ	
<b>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b> ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

### การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลประจันตคาม ข้างต้น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลประจันตคาม ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากภารกิจ และปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต เพื่อนำมาวิเคราะห์ และประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างว่าจะใช้ตำแหน่งใด ของส่วนราชการใดในห้วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลประจันตคามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเทศบาลตำบลประจันตคามได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๓๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๓๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑								
เจ้าหน้าที่เทศกิจ ปง./ชง.	๓๐-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๓๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

-ขอใช้บัญชีกรม  
-ว่างยุบเลิก



**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)**

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ให้ กสอ. ดำเนินการ
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป (ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ขอใช้บัญชี กรม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ขอใช้บัญชี กรม
นายช่างโยธาอาวุโส	๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางยุบเลิก
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	- วางยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>	-								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-								
คนงานทั่วไป	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<b>กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)</b>									
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ขอใช้บัญชี กรม
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ซง.	๓๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ขอใช้บัญชี กรม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ขอใช้บัญชี กรม
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒-๑๑๗๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-								
ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๖๘</b>	<b>๖๘</b>	<b>๖๘</b>	<b>๖๘</b>	<b>+๑</b> <b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

**สำนักปลัดเทศบาล** ตำบลประจันตคาม ปัจจุบัน มีอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๘ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ อัตรา และเป็นอัตราว่าง ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
<b>พนักงานเทศบาล</b>							
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๕,๗๕๐	๗๑๗,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๖,๓๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
๗	เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-
<b>ลูกจ้างประจำ</b>							
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๒๔,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๒,๑๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๑,๙๘๐	๑๔๓,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๑	พนักงานวิทยุ	๑	๑๑,๕๙๐	๑๓๙,๐๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๕๗๐	๑๒๖,๘๔๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๒	๙,๔๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๑๘,๒๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๑,๑๒๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-
๑๕	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

- ปี ๒๕๖๔ งานพัฒนาชุมชนติดต่อโอนมาสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ทำให้มีตำแหน่งเพิ่มจากเดิม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๕,๗๕๐	๗๑๗,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๖,๓๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานเทคนิค ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๙	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑					
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๒๔,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๒,๑๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๑,๙๘๐	๑๔๓,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๒	พนักงานวิทยุ	๑	๑๑,๕๙๐	๑๓๙,๐๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๕๗๐	๑๒๖,๘๔๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๒	๙,๔๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๑๘,๒๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๑,๑๒๐
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๙,๔๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๑๘,๒๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๑,๑๒๐
๑๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-
	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

- ปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ สำนักปลัด ไม่ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองคลัง ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา และเป็น  
อัตราว่าง ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒  
ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
<u>พนักงานเทศบาล</u>							
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๒๔,๙๗๐	๓๑๗,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-
<u>ลูกจ้างประจำ</u>							
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๐,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๐,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๐๓๐	๑๓๒,๓๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๙	คนงาน (ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี)	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

- ปี ๒๕๖๔ กองคลัง ขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา และ  
กำหนดพนักงานจ้างทั่วไป (ทดแทนลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
<u>พนักงานเทศบาล</u>							
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๒๔,๙๗๐	๓๑๗,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๕,๙๔๐	๖,๑๒๐
<u>ลูกจ้างประจำ</u>							
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๐,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๐,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๐๓๐	๑๓๒,๓๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๙	คนงาน (ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี)	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

- ปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ กองคลังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองช่าง ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
<u>พนักงานเทศบาล</u>							
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-	-
<u>ลูกจ้างประจำ</u>							
๕	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑๘,๔๘๐	๒๒๑,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๒	๑๕,๗๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
			๑๙,๑๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๙	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐			

- ปี ๒๕๖๑ จะดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และขอให้ กสท. ดำเนินการสรรหา นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
<u>พนักงานเทศบาล</u>							
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๕,๙๔๐	๖,๑๒๐
<u>ลูกจ้างประจำ</u>							
๕	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑๘,๔๘๐	๒๒๑,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๒	๑๕,๗๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
			๑๙,๑๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>							
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๙	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐			

- ปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐ กองช่างไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา  
มีคนครอง ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน  
๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ลูกจ้างประจำ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๘๗,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๐,๘๔๐	๑๓๐,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๕	คนงาน	๑๐	๙,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	-	-	-

- ปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ลูกจ้างประจำ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๘๗,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๐,๘๔๐	๑๓๐,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๕	คนงาน	๑๐	๙,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	-	-	-

กองวิชาการและแผนงาน ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๕,๔๗๐	๓๒๓,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นิติกร ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

- ปี ๒๕๖๑ กองวิชาการและแผนงานจะดำเนินการสรรหา นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น **ยุบเลิก** ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ และกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปก./ช. ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๕,๔๗๐	๓๒๓,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นิติกร ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-
๔	<u>เจ้าพนักงานธุรการ</u>	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๕	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

- ปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ กองวิชาการและแผนงานไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม



กองการศึกษา ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ครู คศ.๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา (รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) มีคนครอง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	-	-	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	-	-	-	-	-	-
๓	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๒,๙๘๐	๒๓๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๖	ครู คศ. ๑	๑	๑๙,๕๑๐	รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑๑,๒๐๐	๑๕๘,๔๐๐	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
			๑๑,๐๖๐	๑๕๖,๓๒๐	-	๕,๐๔๐	๕,๔๐๐

- ปี ๒๕๖๑ กองการศึกษากำหนดสรรหานักบริหารงานศึกษา ระดับ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา โดยไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<u>พนักงานเทศบาล</u>						
๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๒,๙๘๐	๒๓๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๖	ครู คศ. ๑	๑	๑๙,๕๑๐	รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑๑,๒๐๐	๑๕๘,๔๐๐	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
			๑๑,๐๖๐	๑๕๖,๓๒๐	-	๕,๐๔๐	๕,๔๐๐

- ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ กองการศึกษาไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๕๐๖,๙๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๖๖๑,๐๒๐	๖๖๑,๐๒๐	๖๖๑,๐๒๐	ว่างเต็ม
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๖๕,๔๔๐	๕๖๖,๕๒๐	
๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๔๙๗,๗๖๐	๔๙๘,๔๘๐	
๔	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๔๙๗,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๓๖๓,๗๒๐	๓๖๓,๗๒๐	๓๖๓,๗๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๗๖๐	๓๖๒,๖๔๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๑๗,๘๘๐	๓๑๘,๖๐๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๐๗,๖๘๐	
๙	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๐๔,๔๔๐	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ลจ.ประจำ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๐๔๐	๓๕๕,๘๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักป้องกันฯ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๑๙๖,๙๒๐	๑๙๗,๒๘๐	
๑๒	พนักงานวิทยุ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๕๒๐	๑๓๔,๖๔๐	๑๓๔,๘๘๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๑๒๐	๑๓๕,๓๖๐	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๘,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๒๘๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๓,๖๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๒๔๐	
๑๗	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๙๖๐	
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๑๙๖,๙๒๐	๑๙๗,๒๘๐	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				(คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๕,๓๐๐	๕๑๑,๓๐๐	๕๑๕,๕๐๐	
๒๔	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๕๐	๑,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๗,๕๕๐	๓๗๗,๕๕๐	๓๗๗,๕๖๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๓๐๔,๔๕๐	๓๐๔,๔๕๐	๓๐๔,๔๕๐	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	ชง.	๑	๑	๒๙๓,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๒,๔๐๐	๓๐๒,๑๖๐	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๙๓,๕๐๐		๑	๐	๐	-	-๑	-	๙,๖๐๐	๐	๐	๒๙๕,๘๐๐	๐	๐	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๙๓,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๕๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๕,๖๕๐	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๘๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๘๐๐	
๓๑	คนงานทั่วไป (แผนกภาษี)	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๓๒	คนงานทั่วไป (จัดเก็บรายได้)	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๙๗,๙๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๑๑,๕๖๐	๕๑๑,๕๖๐	๕๑๑,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๙๗,๙๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๑๑,๕๖๐	๕๑๑,๕๖๐	๕๑๑,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	นายช่างโยธา	อศ.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๙,๓๖๐	
๓๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๔๗๕,๔๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๐,๘๑๐	๔๙๑,๑๖๐	๔๙๑,๘๘๐	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๓๕,๐๘๐	๒๓๕,๖๘๐	
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๗๖,๒๐๐	๒๗๖,๔๕๐	๒๗๖,๔๕๐	
๓๙	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๒๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๗๕,๕๒๐	๒๗๕,๖๕๐	
๔๐	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๒๙,๔๕๐	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๒๕๐	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๙,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๓๐	๖,๓๘๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๐๘๐	๑๕๖,๓๒๐	
๔๓	ช่างก่อสร้าง	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๙,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๕๐	๕,๓๐๐	๑๒๓,๘๕๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๔,๓๒๐	
๔๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๔๙๗,๙๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	
๔๗	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๐,๕๒๐	๔๕๐,๕๕๐	๔๕๐,๕๘๐	
๔๘	นายสัตวแพทย์	ป.ก./ช.ก.	๑	-			-	-	๑	-	-	+๑			๓๕๕,๓๒๐		๓๕๕,๓๒๐	กำหนดใหม่	
๔๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๖๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๓๓,๑๒๐	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๗๖๐	
๕๑	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๕๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๗๒๐	
๕๓	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๙,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๕๐	๕,๓๐๐	๑๒๓,๘๕๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๔,๓๒๐	
๕๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๗	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๘	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

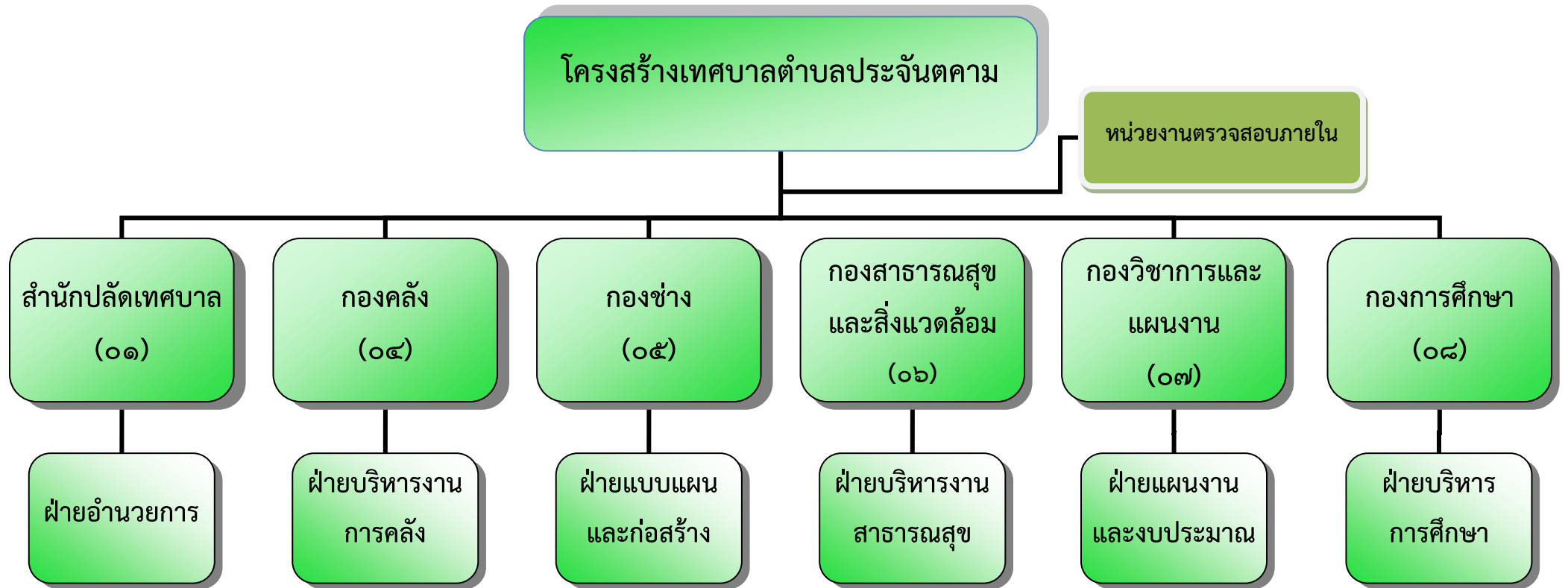
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๕,๘๒๐	๔๔๕,๙๔๐	๔๔๖,๑๘๐	
๖๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๐๖๐	๓๘๙,๔๒๐	๓๘๙,๓๐๐	ว่างเต็ม
๖๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๑๙๖,๙๒๐	๑๙๗,๒๘๐	ว่างเต็ม
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๒,๗๒๐	
๖๖	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๙๗,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๖๗	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๙๗,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	๕๕๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๖๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๓,๒๐๐	๓๔๓,๐๘๐	ว่างเต็ม
๖๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๐๔,๔๔๐	
๗๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
๗๑	ครู	คศ.๓	๑	๑	๒๗๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๒๖๐	๑๗,๒๘๐	๑๘,๓๖๐	๐	๐	๐	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๙,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๙๖๐	๓๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๒๕,๘๔๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๑๖๐	

รวมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินประจำตำแหน่ง  
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเพิ่ม ปีละ ๑๐% ของเงินเดือน ค่าจ้าง

๑๘,๑๑๙,๙๒๐	๑๗,๗๔๔,๒๐๐	๑๘,๐๙๒,๔๔๐
๑,๘๑๑,๙๙๒	๑,๗๗๑,๔๒๐	๑,๘๐๙,๒๔๔
๑๙,๙๓๑,๙๑๒	๑๙,๕๑๕,๖๒๐	๑๙,๙๐๑,๖๘๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๕๑,๐๓๐,๙๐๐.๐๐	คิดเป็นร้อยละ	๓๙.๐๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	๕๓,๕๘๒,๔๔๕.๐๐	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๓๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๕๖,๒๖๑,๕๖๗.๒๕	คิดเป็นร้อยละ	๓๕.๓๗

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ
- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาชุมชน

- งานการเงินและบัญชี
- งานผลประโยชน์
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

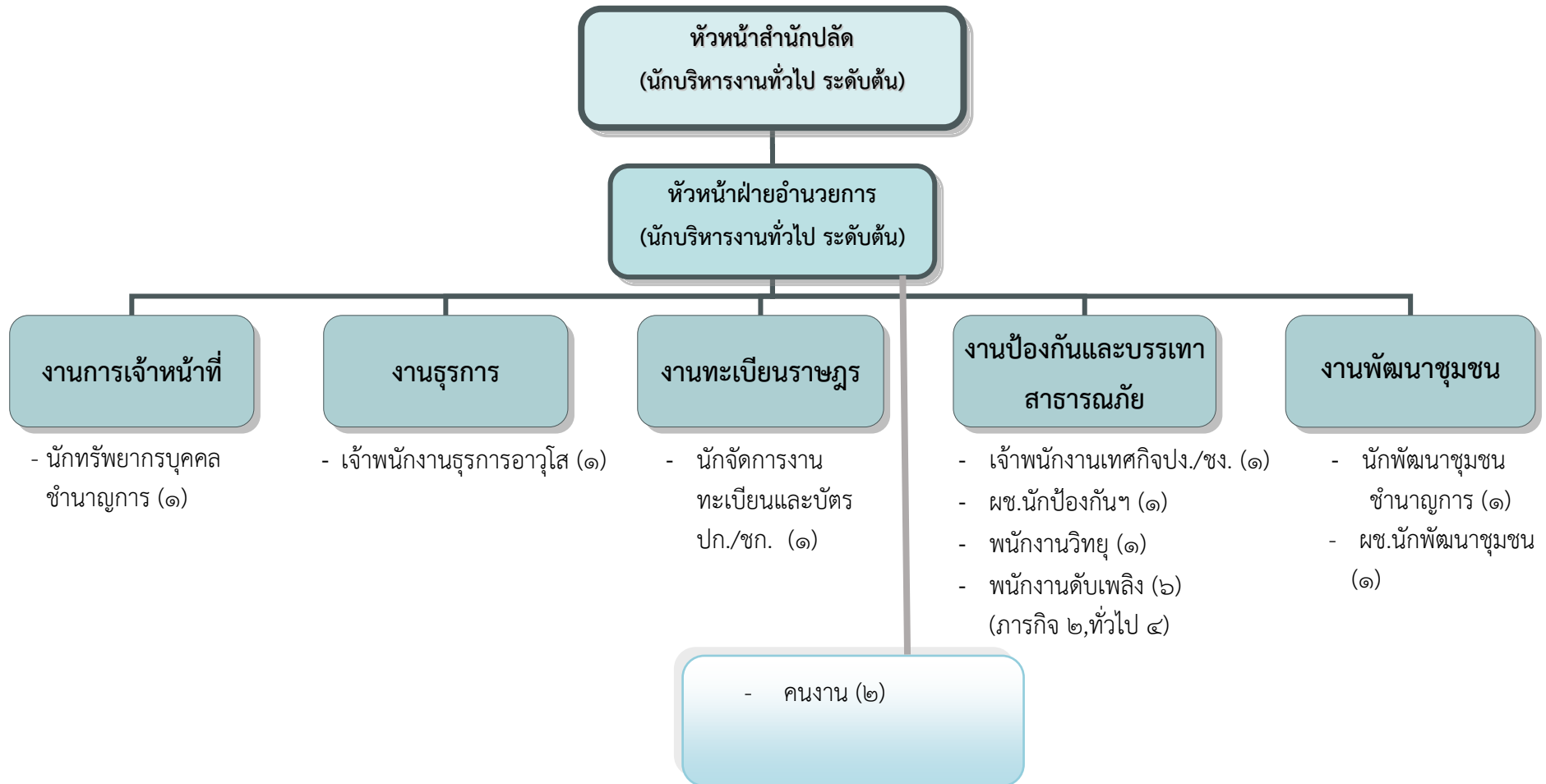
- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณสุขปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานธรรกา

- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานธุรการ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานธุรการ

- งานบริหารการศึกษา
- งานธุรการ

## ๑๐.๑ โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

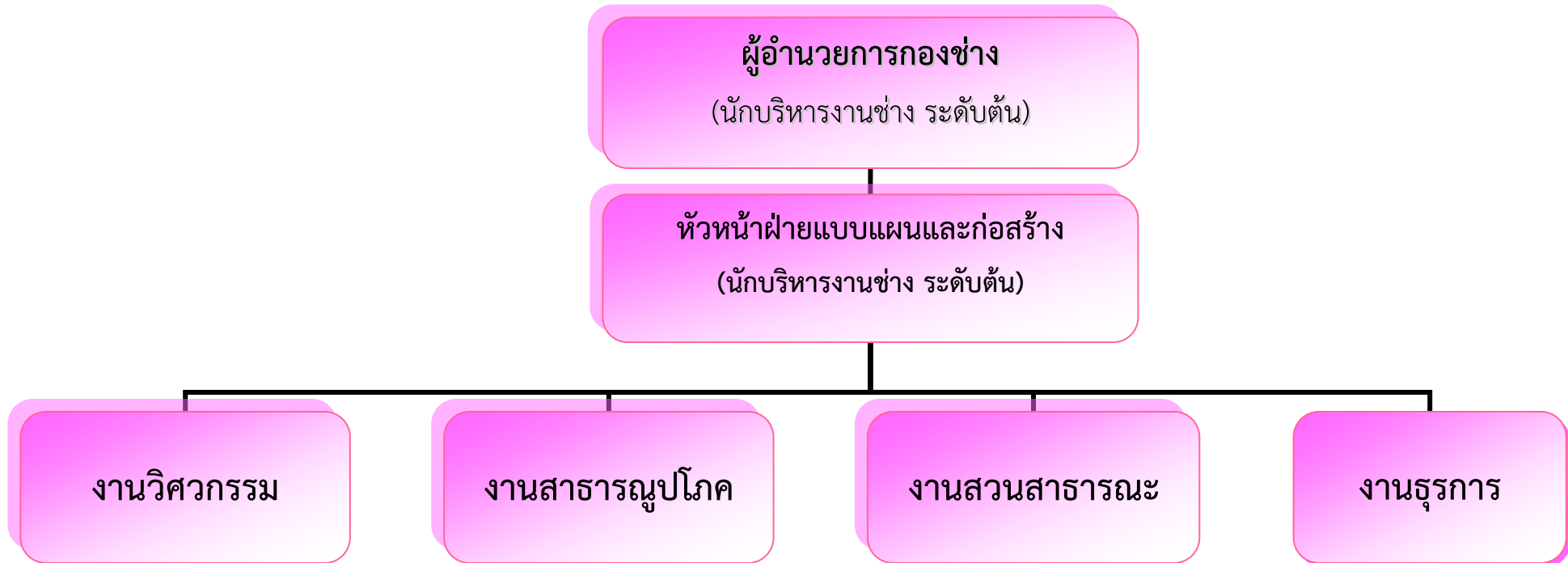


## ๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง



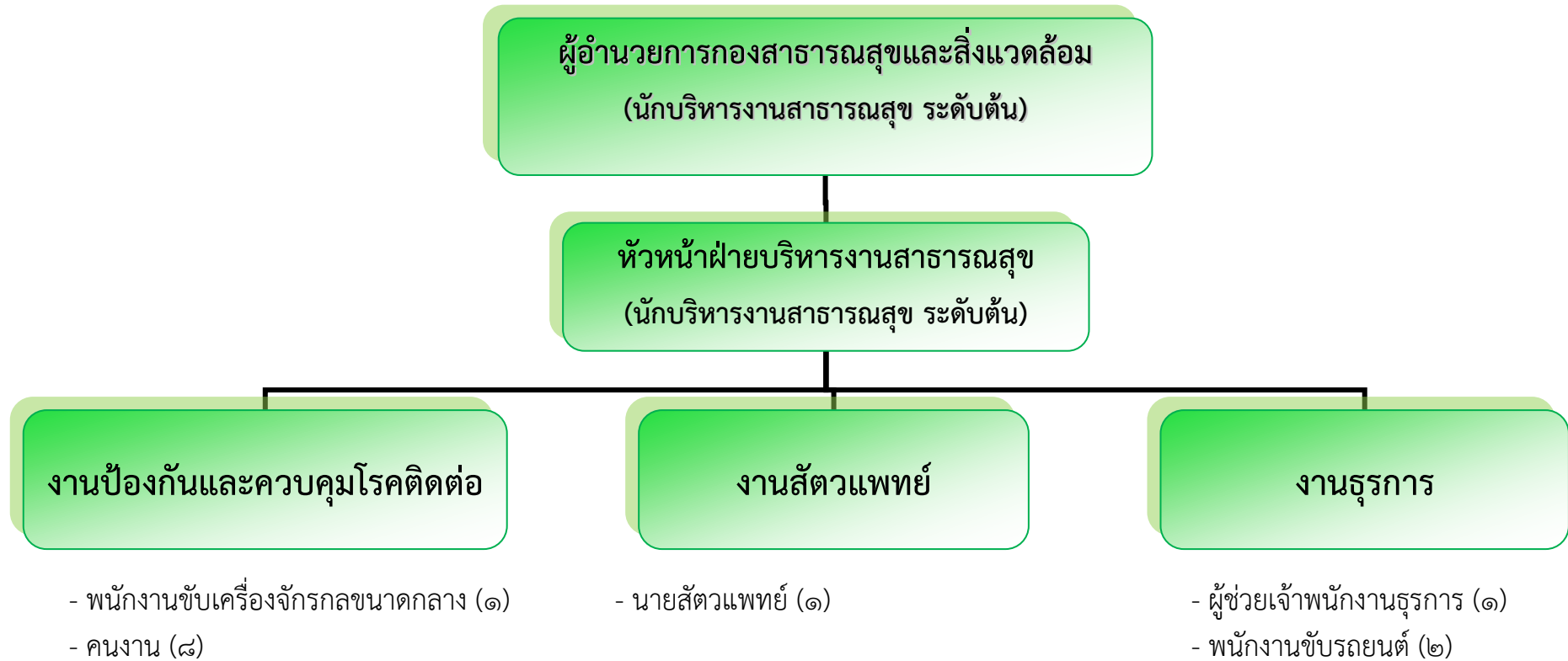


## ๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง

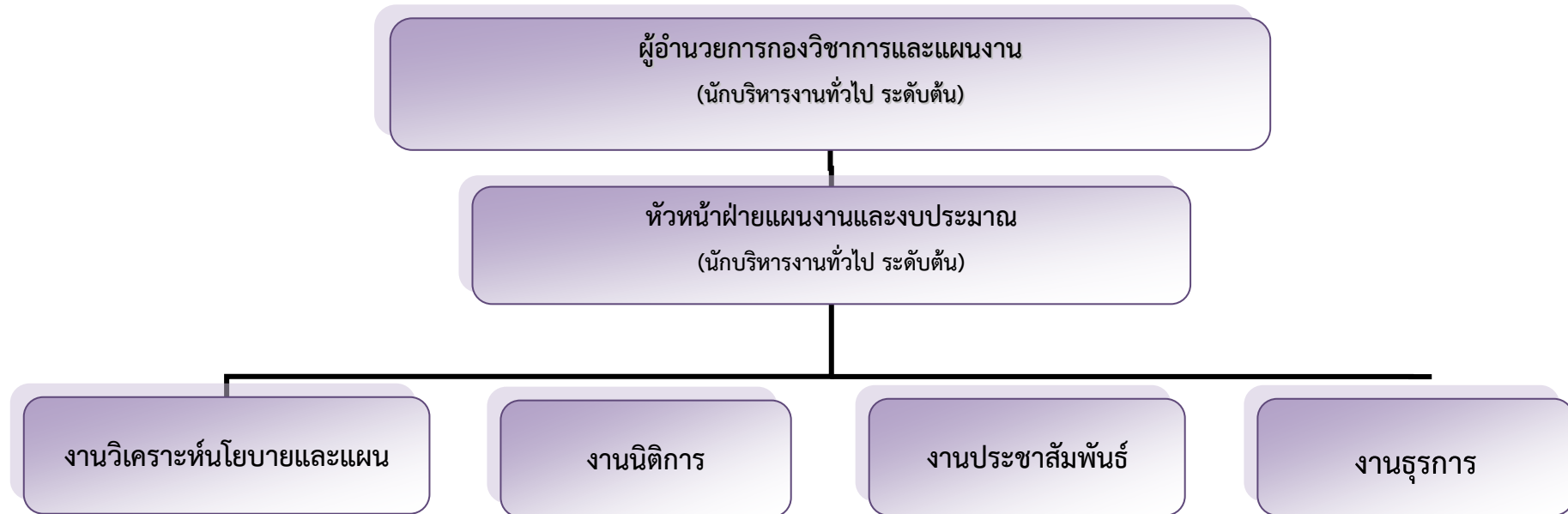


- นายช่างโยธาชำนาญงาน  
(๑)

## ๑๐.๔ โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

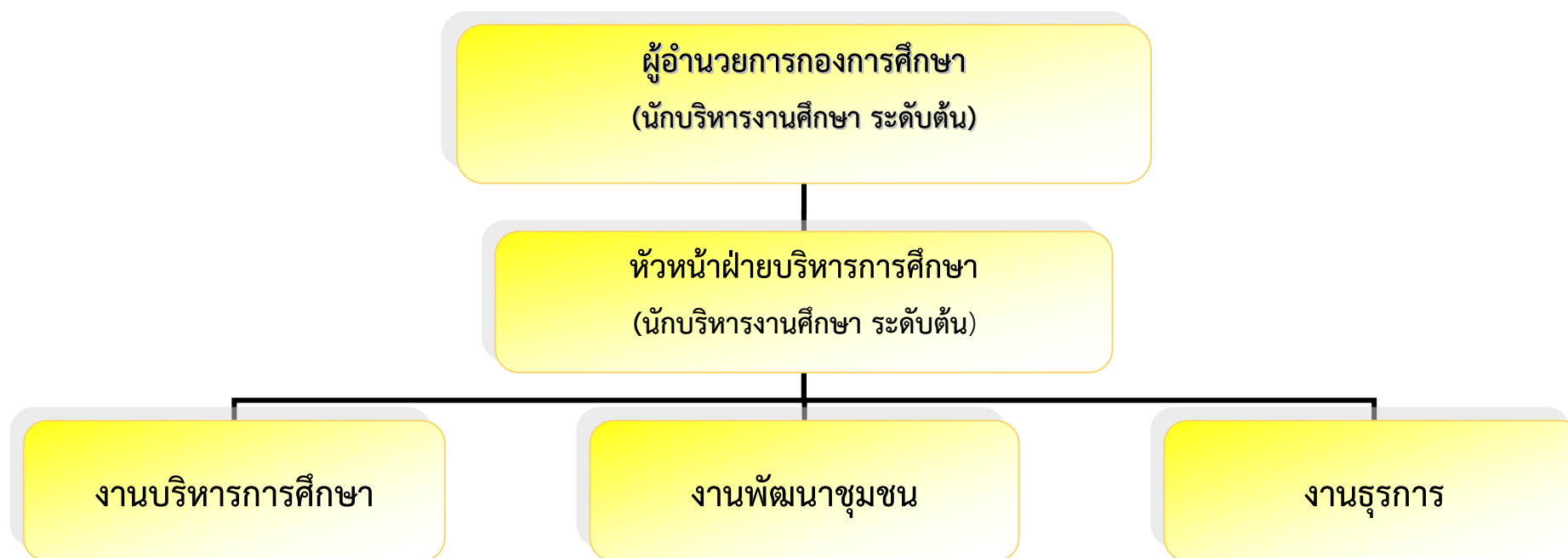


## ๑๐.๕ โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

## ๑๐.๖ โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษำานาญการ (๑)
- ครู คศ. ๑ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราว่างเดิม			กรอบอัตราว่างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
<b>พนักงานเทศบาล</b>										
๑	-ว่าง-		๓๐-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	กลาง	๓๐-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	กลาง		
๒	นางประภาภรณ์ รักษาพล	ร.ม.(รัฐศาสตร มหาบัณฑิต)	๓๐-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	ต้น	๔๒,๒๑๐	
๓	นางวาสนา นรกี	ร.ม.(รัฐศาสตร มหาบัณฑิต)	๓๐-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ต้น	๓๖,๘๖๐	
๔	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นัก บริหารงานทั่วไป ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นัก บริหารงานทั่วไป ต้น)			
๕	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๑-๓๓๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๐-๒-๐๑-๓๓๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.		ขอใช้บัญชีกรม
๖	นางวัชรานัน อินทร์	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๓๐-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕,๑๑๐	
๖๕	นางสาวเกษมศรี วัฒนพงษ์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕,๔๗๐	
๗	นางอารีรัตน์ คุรุสิทธิ์	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	๓๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๓๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๒๕,๗๓๐	
๘	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๓๐-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	ปง./ชง.		ขอใช้บัญชีกรม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
๙	นายสมคิด บุญคง	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๘,๕๖๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๑๐	นายทินกฤต ผลาหาญ	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันฯ	-	๑๕,๗๕๐	
๗๐	นายกฤษกร สุนทรวัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๗๕๐	
๑๑	นางจันทร์เพ็ญ สังประพล	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๓,๒๗๐	
๑๒	นายทินัย สิทธิมงคล	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐,๗๗๐	
๑๓	นายธงชัย ยิ่งสมบัติ	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐,๘๑๐	

## สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๔	นายสาโรช มุ่งอาษา	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๘๗๐	
๑๖	นายณรงค์ เดชสุภา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๔๐๐	
๑๕	นางสาวจามรี สิทธิพล	ปวส.การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๑๗	นายสรศักดิ์ มะมิม	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	
๑๘	-ว่าง-			พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-		
๑๙	นางสาวอิศารัตน์ บุญคง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๒๐	นายปิตรีวัฒน์ ก้อนสันหัต	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	

## กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒๑	นางสาวสุดใจ สาพิพัฒน์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น )	ต้น	๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น )	ต้น	๓๙,๖๓๐	
๒๒	นางกาญจนา ะโนตาช	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	ต้น	๓๐,๒๒๐	
๒๓	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	ปง./ขง.		ขอใช้บัญชีกรม
๒๔	นายนพพร สุนทรคารกุล	ปวช. (บริหารธุรกิจ)	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ขง.	ขง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ขง.	ขง.	๒๔,๒๗๐	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
๒๕	นายวินัย งามอุส่าห์	ปกศ.สูง	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔,๔๕๐	เกษียณ ปี ๖๔
๒๖	นางประไพ อักษรณรงค์	ปวช.การบัญชี	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๔,๔๕๐	

## กองคลัง (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๒๗	นางสาวพัชรา แผลงใจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๓๕,๐๐๐	
๒๘	นางสาวชลธิชา กลมเกลี้ยง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๓๕,๐๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๒๙	นางสาวปรารถนา งามล้วน -ว่าง-		-	คนงานทั่วไป (แผนกที่ภาษี) คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป (แผนกที่ภาษี) คนงาน	-	๙,๐๐๐	กำหนดกรอบ ๒๖,๕๖๐ บาท

## กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓๐	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	ต้น		
๓๑	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	ต้น		
๓๒	นายชล จีระกุล	ปวส. (โยธา)	๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๔,๖๘๐	
๓๓	นายธีรพงศ์ สำเนาทอง	ปวช.ผังเมือง	๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔,๖๒๐	
๓๔	นางขวัญใจ จันทร์รัตนบุปผา	ปวส. (เลขานุการ)	๓๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘,๘๘๐	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
๓๕	นายทวีโชค มุ่งอาษา	ม.๖	-	นายช่างไฟฟ้า	-	-	นายช่างไฟฟ้า	-	๒๑,๘๘๐	
๓๖	นายบุญเลิศ สุกิมหันต์	ป.๔	-	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	-	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๒๒,๑๓๐	
๓๗	นายประชัน อ่อนศรี	ม.๖	-	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	-	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๑๘,๔๘๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๓๘	นายณัฐพงษ์ พนมสืบ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๔๘๐	
๓๙	นายนิธิกร ผลาหาญ	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๐๘๐	
๔๐	นายทองแดง คัดจันทร์	ป.๔	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๙,๙๒๐	

## กองช่าง (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๔๑	นายไพฑูริย์ บุญกระพือ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๔๒	นายสุรเด่น หัสดี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๔๓	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	ต้น		
๔๔	นางสาวอารีรัตน์ ศรีเยี่ยมตระกูล	พยาบาลศาสตร์	๓๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	ต้น	๓๖,๓๓๐	
	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๖-๓๖๑๔-๐๐๑	นายสัตวแพทย์	ป.ก./ช.ก.	๓๐-๒-๐๖-๓๖๑๔-๐๐๑	นายสัตวแพทย์	ป.ก./ช.ก.		๒๕๖๖
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
๔๕	นายประศาสน์ เจริญนุช	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘,๗๙๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๔๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		
๔๗	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-		ยุบเลิก
๔๘	นายปิยวิทย์ ฉายกิจ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	
๔๙	นายประพาส ปินสุข	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๙๕๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๕๐	นายสมชาย เจริญผา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๕๑	นายประภาส แม่นบิน	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	



## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๕๒	นายสิง ก่อแก้ว	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๔,๐๐๐	
๕๓	นายกิตติพงษ์ เฉลิมศรี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๔,๐๐๐	
๕๔	นายศศิธร มั่นศิริ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๔,๐๐๐	
๕๕	นายกาจกมล พนมเวช	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๔,๐๐๐	
๕๖	นายศตวรรษ อาศรีสุข	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๔,๐๐๐	
๕๗	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป			

## กองวิชาการและแผนงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๕๘	นางวนิดา รัตนวิเศษฤทธิ์	ป.ตรี	๓๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)		๓๕,๗๗๐	
๕๙	นางสาวรัตนภรณ์ ไวยลาภา	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)		๓๐,๗๕๐	
<b>พนักงานจ้างความถาวร</b>										
๖๐	นางสุปรียา เวฬุวนารักษ์	รปศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑๕,๗๕๐	
๖๑	นางสาวไสรยา อุดง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๒,๕๕๐	

## กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๖๒	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ต้น)	ต้น		
๖๓	-ว่าง-	-	๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ต้น)	ต้น	๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ต้น)	ต้น		
๖๔	นางสาวสุกญา ต่านอาษา	วท.บ.(คหกรรม)	๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗,๔๘๐	
๖๖	-ว่าง-		๓๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๓๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๕๖๔	
<b>ครู (ข้าราชการ)</b>										
๖๗	น.ส.จรรยาพรณ ศรีเยี่ยมตระกูล	ศศ.บ.	๓๐-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๖๖-๐๐๐๔๐	ครู	คศ.๑	๒๒,๕๗๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๖๘	น.ส.สมบูรณ์ พงษ์นาค	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๓๓๐	
๖๙	นางนันทกาญจน์ ศรีสง่า	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๙๕๐	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน/ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลประจันตคาม

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องถือปฏิบัติ โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลประเมิณผล การปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลประจันตคาม จึงต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลประจันตคามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม จึงต้องมีการพัฒนาอย่างมีระบบ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบกับการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน คือต้องมีการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการพัฒนาพนักงาน/ลูกจ้าง นี้เทศบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย คือการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กร ไว้ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน

- ๑. มีแผนดำเนินงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และประเมิณผล
- ๒. เน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากรในองค์กร
- ๒. การเพิ่มความรู้ ความสามารถ พัฒนาการทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- ๑. การอบรม สัมมนา ให้ความรู้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒. การเผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

- ๑. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบาย เพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
- ๒. สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- ๓. มีการดูแลสุขภาพกาย และจิตใจของบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
- ๔. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

๑. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
๒. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

### หลักสูตรการพัฒนา

#### ๑. การพัฒนาคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือนโยบายตามที่กำหนดไว้ นั้น เทศบาลตำบลประจันตคาม จะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

**การฝึกอบรม/การสัมมนา** ทั้งที่จัดเอง และหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหาร การพัฒนาตามแนวทางนี้เป็นการศึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน และเพิ่มทักษะ ทักษะคติให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

**การทัศนศึกษาดูงาน** ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะการทัศนศึกษาดูงานเป็นการนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงานนั้น มาปรับใช้เพื่อบริหารองค์กรได้

**การส่งเสริม/สนับสนุนให้ผู้บริหารศึกษาต่อ** เพื่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มวิสัยทัศน์ในการบริหารแก่ผู้บริหาร

#### ๒. การพัฒนาสายงานผู้ปฏิบัติ

ในการพัฒนาพนักงานสายปฏิบัติของเทศบาลตำบลประจันตคาม จะพิจารณาหลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการโดยเทศบาลเองและ หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา อาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามเหตุผล ความจำเป็น และในการพัฒนานั้นจะต้องพิจารณาพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม แลจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมมรรยาทปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการ หรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลประจันตคาม โดยจะพิจารณาพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามสถานการณ์ และความเหมาะสม เช่น

**การฝึกอบรม** ทั้งที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติ ให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และสามารถนำความรู้ที่จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ นอกจากนี้ ยังเป็นการพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชี หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ หลักสูตรสำหรับนายช่างโยธา เป็นต้น โดยใน ๑ ปี พนักงานทุกคนควรได้รับการอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง

**การทัศนศึกษาดูงาน** การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลประจันตคาม ให้ความสำคัญกับการทัศนศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

**การพัฒนาทักษะความชำนาญ** แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานจนมีความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลประจันตคามสามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

**การนิเทศงาน** เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลประจันตคาม ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และการเสนอแนะแนวทางได้รับประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

### ๓. การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลประจันตคาม เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน โดยคำนึงถึงหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

- (๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- (๒) บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๓) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
- (๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการกำหนดหลักสูตรต่างๆ ที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น เทศบาลจะเลือกใช้วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร หรือพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ โดยการปฐมนิเทศ เพื่อให้ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งจะดำเนินการเมื่อมีพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ในห้วงระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติราชการ

๓.๒ โดยการแนะนำงาน จากผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน หรือจากหัวหน้างาน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการทำงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ โดยการฝึกอบรม ทั้งที่หน่วยงานจัดเอง หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่พนักงาน

**๔. การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงาน** เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ว่าแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดีไม่น้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เพิ่มค่าจ้าง โบนัส หากไม่เป็นที่น่าพอใจแล้วมีข้อบกพร่องอย่างไรสมควรได้รับการแก้ไขทางด้านใด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น โดยเทศบาลได้กำหนดขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานไว้ ดังนี้

- (๑) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
- (๒) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
- (๓) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อแน่ใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
- (๔) แจ้งให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

.....

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน/ลูกจ้าง เทศบาลตำบลประจันตคาม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ บัญญัติให้ รัฐกำหนดนโยบายในการ พัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่กับการ ปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ คณะรัฐมนตรี ได้กำหนดให้แต่ละส่วนราชการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ โดยให้ ประกาศกำหนดเป็นนโยบายที่จะต้องปฏิบัติ

เทศบาลตำบลประจันตคาม ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน จะต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ และจะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม จึงได้ประกาศกำหนดให้เป็นแนวทางมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### - มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน/ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลประจันตคาม

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลประจันตคาม จะต้องมีคุณธรรมประจำใจ และต้องยึดหลักการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. **หลักนิติธรรม** ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม จะต้องมี คุณธรรมประจำใจ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และจะต้องถือปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. **หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา** บุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม ทุกคนล้วนเป็น ชาวพุทธ และในการปฏิบัติงานต้องมีธรรมะยึดเหนี่ยวประจำใจ เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ ได้นั้น ในบางครั้งบุคลากรจะต้องอิงหลักธรรมะ เช่น อิทธิบาท ๔ ได้แก่

ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ)

วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน)

จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง)

วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข)

๓. **หลักธรรมาภิบาล** ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ต่างมีความมุ่งมั่น และ จะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในหน้าที่

#### - จรรยาบรรณพนักงาน/ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลประจันตคาม

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลประจันตคาม ต้องมีหลักจริยธรรมหรือ จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

## แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของพนักงาน/ ลูกจ้าง เทศบาลตำบลประจันตคาม

\* \* \* \* \*

### ๑. การปฏิบัติตนและการวางตน

- ๑.๑ มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
- ๑.๒ ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- ๑.๓ เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ
- ๑.๔ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ
- ๑.๕ วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
- ๑.๖ สุขภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
- ๑.๗ วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้

ยึดหลักธรรม “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา”

### ๒. การปฏิบัติงาน

- ๒.๑ มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน
- ๒.๒ ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส สมเหตุสมผล
- ๒.๓ รักษาและใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า
- ๒.๔ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล
- ๒.๕ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี
- ๒.๖ ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง
- ๒.๗ ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำ ใช้กิริยาสุภาพอ่อนโยน
- ๒.๘ ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
- ๒.๙ บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม
- ๒.๑๐ ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันสมควรเพื่อกระตุ้น และขวัญกำลังใจ
- ๒.๑๑ เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”
- ๒.๑๒ ทำงานอย่างมีแผน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)
- ๒.๑๓ ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว
- ๒.๑๔ เร่งสร้างองค์กร และสถาบันระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง
- ๒.๑๕ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติราชการให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวาง
- ๒.๑๖ ยึดหลักธรรม “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

.....