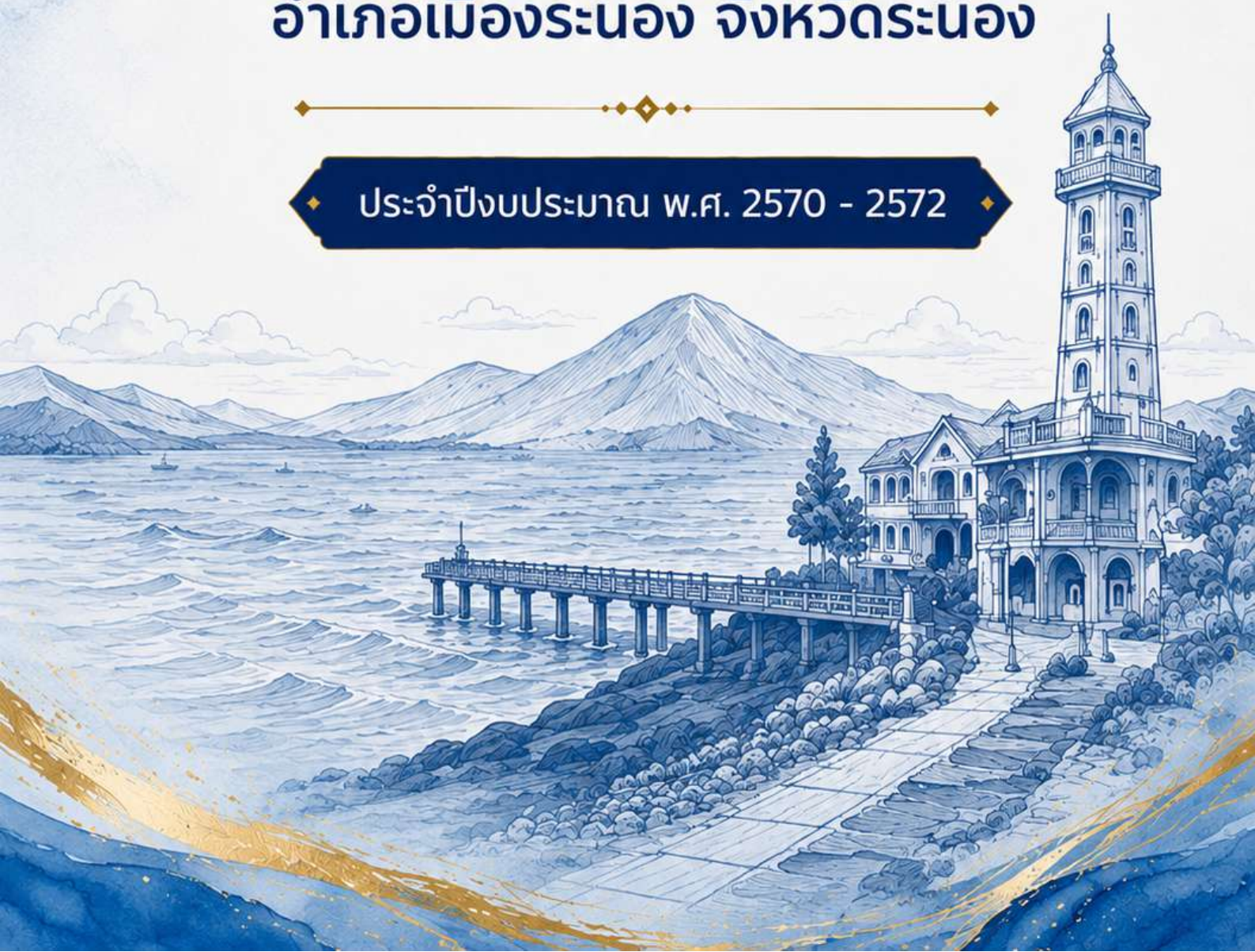
แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของเทศบาลตำบลปากน้ำ

อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลปากน้ำ จัดทำขึ้นตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลปากน้ำ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลปากน้ำ ที่ ๒๗๐/ ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ มีมติให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากน้ำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลปากน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีสวนเกี่ยวของกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในเทศบาล ก. และหน่วยงานในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลปากน้ำ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตเทศบาล อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต
- ประสานงานขอประสานแผนกับแขวงทางหลวงชนบท
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขตเทศบาล
- ขยายประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

ความต้องการของประชาชน

- จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิทยาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
- กระจายผลผลิตออกสู่ตลาด
- สนับสนุน/จัดหาตลาดกลางทางการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชนและประชาชน
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การติดตั้งกล้องวงจรปิดในเขตเทศบาล
- การจัดโครงการ/กิจกรรมกีฬาต่อต้านยาเสพติด

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีสวนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

<u>สภาพปัญหา</u>

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดลอม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตเทศบาล
- จัดหาที่รองรับขยะ และให้บริการจัดเก็บขยะ
- รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากกธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยากและเกิดมลพิษ
- จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อ
- จัดให้มีบุคลากรในการให้ความรู้ ดูแล และป้องกันไม่ให้เกิดโรคติดต่อ เช่น การพ่นยุง
- การดูแลสุขอนามัยในชุมชน
- การจัดการขยะในเขตเทศบาล

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการศึกษา
- ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

- จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- สร้าง/จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากน้ำ ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ - ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใด ๆ ภายในเขตเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยสรุปภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แบ่งเป็น ๖ ด้าน คือ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๓) การสาธารณูปการ

(๔) การผังเมือง

(๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๖) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๕) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๔ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๖) การส่งเสริมกีฬา

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๕.๕ ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๖ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๔) สงเสริมการมีสวนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท่องถิ่น

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลปากน้ำ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลปากน้ำ เป็นการประเมินถึงจุดแข็ง (Strength – S) และจุดอ่อน (Weakness – W) อันเป็นปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลปากน้ำ รวมถึงโอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat – T) อันเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยทำการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง (Strength – S)</u>

- งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจเป็นนโยบายของผู้บริหารซึ่งจะพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบายแก่ประชาชน
- มีการวางผังเมืองที่ชัดเจน

<u>จุดอ่อน (Weakness – W)</u>

- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

<u>โอกาส (Opportunity - O)</u>

- พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และรางระบายน้ำ รวมทั้งด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และ การก่อสร้างอื่น ๆ เป็นต้น

อุปสรรค (Threat – T)

- ประชาชนขาดความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนน การขอขยายเขตประปา เป็นต้น
- ข้อกำหนดในการก่อสร้างบางครั้งทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ขนาดความกว้างของถนน การถือครองกรรมสิทธิ์ เป็นต้น
- พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำเป็นพื้นที่ของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ระนอง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ทั่วถึง

(๒) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เขตเทศบาลตำบลปากน้ำมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย มีบุคลากร และอัตรากำลังอยู่ในระดับที่มีความพร้อมในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness – W)

- ครุภัณฑ์ทางด้านงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัยยังมีไม่เพียงพอ
- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีกับประชาชน เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรง

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เป็นนโยบายจังหวัดระนอง ในเรื่องการเสริมสร้างเครือข่ายในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน/ชุมชน รวมทั้งการปราบปรามยาเสพติด

อุปสรรค (Threat – T)

- เทศบาลตำบลปากน้ำ มีพื้นที่ติดกับคลองชื่อ ทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
- มีข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือประชาชนซึ่งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการได้ในบางครั้ง เช่น หลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยพิบัติอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือความเสียหายของประชาชน เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการวางระบบบำบัดน้ำเสียที่มีคุณภาพภายในเขตเทศบาลฯ

จุดอ่อน (Weakness – W)

- ขาดแคลนบุคลากร และอัตรากำลังที่มีความพร้อมในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- นโยบายของจังหวัดระนองในการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat – T)

- เทศบาลตำบลปากน้ำ มีพื้นที่ติดกับคลองชื่อ ทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
- สภาพพื้นที่มีแหล่งน้ำจำนวนมากในแหล่งชุมชนทำให้การดูแลและรักษาความสะอาดไม่ทั่วถึง
- เทศบาลตำบลปากน้ำ มีถนน ซอยจำนวนมาก ทำให้การดูแลรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ขาดการบูรณาการและการประสานงานให้ความร่วมมือที่ดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำเป็นพื้นที่ของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ระนอง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมได้

(๔) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงานซึ่งส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เป็นพื้นที่ที่มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาที่สืบทอดมายาวนาน

จุดอ่อน (Weakness – W)

- เขตเทศบาลตำบลปากน้ำเป็นชุมชนเมือง ทำให้เกิดปัญหาในด้านการจราจรและสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวยเป็นข้อจำกัดในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ เนื่องจากสามารถรองรับประชาชนได้จำนวนจำกัด
- บุคลากรทางด้านการศึกษาต้องใช้วิชาชีพเฉพาะ ซึ่งไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- เป็นนโยบายจังหวัดระนอง ในการพัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างทักษะความรู้ให้กับประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการรักษาวัฒนธรรมเอกลักษณ์ของชุมชน และจัดงานประเพณีต่าง ๆ
- ประชาชนและเยาวชนมีความตื่นตัวและให้ความสนใจทางด้านการขยายโอกาสทางการศึกษา

อุปสรรค (Threat – T)

- ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในท้องถิ่น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ประชาชน ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักขาดการให้ความสำคัญในการจัดโครงการต่าง ๆ ของเทศบาล
- การดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันขาดการประสานงานและให้ความร่วมมือ

(๕) ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยให้มีการบริหารจัดการตลาดชุมชน ให้เป็นการกระจายรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน
- มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น เกาะคณฑี วัดปากน้ำประชารังสฤษฎ์ เจ้าแม่กวนอิม
- มีบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวดูแลงานเฉพาะด้านการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness – W)

- เทศบาลตำบลปากน้ำ อยู่ในเขตชุมชนทำให้เกิดปัญหาในด้านการจราจร และที่จอดรถในการเดินทางมาท่องเที่ยว
- เทศบาลตำบลปากน้ำ มีที่ตั้งซึ่งไม่ใช่เส้นทางการสัญจรสายหลักทำให้ต้องทำการประชาสัมพันธ์เรื่องการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunity - O)

- จังหวัดระนองมีโยบายในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยเป็นไปในลักษณะการท่องเที่ยวแบบต่อเนื่องทั้งจังหวัด (One Day Trip)

อุปสรรค (Threat – T)

- การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน ส่วนราชการและประชาชน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(๖) ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนแนวคิดด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- บุคลากร และอัตรากำลังอยู่ในระดับที่มีความพร้อมในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness – W)

- ขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดีภายในหน่วยงาน
- เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอในการรองรับการให้บริการประชาชน

โอกาส (Opportunity - O)

- เป็นยุทธศาสตร์หลักในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นตัวชี้วัดการทำงานจากการตรวจประเมินจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค (Threat – T)

- ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องลำดับขั้นตอนการขอรับบริการ ซึ่งประชาชนต้องการรับบริการด้วยความรวดเร็ว แต่การปฏิบัติงานต้องมีลำดับขั้นตอน และเป็นระบบ
- งานบริการประชาชนมีผลกระทบโดยตรงกับประชาชน

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength – S)

- บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำ ประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี
- สภาเทศบาลตำบลปากน้ำ มีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำ

จุดอ่อน (Weakness – W)

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
- บุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- พื้นที่ทับซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่งผลให้ประชาชนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการติดต่อขอรับบริการในเขตเทศบาล

โอกาส (Opportunity - O)

- พื้นที่มีขนาดเล็ก สามารถดูแลประชาชนในพื้นที่ และสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดโครงการกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

- การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นตัวชี้วัดการทำงานจากการตรวจประเมินจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค (Threat – T)

- เทศบาลตำบลปากน้ำ มีเกาะในพื้นที่และไม่มีเรือของเทศบาล หากเกิดเหตุฉุกเฉินไม่สามารถดำเนินการเข้าช่วยเหลือประชาชนได้ทันที

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพนอกพื้นที่ ทำให้การประสานงานเพื่อสำรวจข้อมูล หรือดูแลไม่ทั่วถึง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

จากปัญหา ความต้องการของประชาชน ประกอบกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากน้ำ ได้วิเคราะห์และพิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๓. การสาธารณสุข และการกำจัดขยะมูลฝอย

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๒. การสาธารณูปการ

๓.การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. การจัดการศึกษา

๖. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๗. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๘. การส่งเสริมกีฬา

๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑๑. การกำจัดสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๑๓. การผังเมือง

๑๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๑๕. การควบคุมอาคาร

๑๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหา ความต้องการของประชาชน ประกอบกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากน้ำ ได้วิเคราะห์และพิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

เทศบาลตำบลปากน้ำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานลดลงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ ตลอดจนนโยบายในการบริหารท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและลดลง จึงจำเป็นต้องยุบเลิกอัตรากำลังในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล เพื่อที่จะแก้ไขการบริหารงานของส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและสำนักปลัดเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย กล่าวคือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใด ๆ ภายในเขตเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ในด้านต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลปากน้ำ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปากน้ำ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานนิติการ - งานรักษาความสงบ	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานนิติการ - งานรักษาความสงบ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบำเหน็จบำนาญ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบำเหน็จบำนาญ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานระบบการจราจร - งานเครื่องจักรกล	**๓. กองช่าง** - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานระบบการจราจร - งานเครื่องจักรกล	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมด้านจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	**๕. กองการศึกษา** - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปากน้ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	**+๑**	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	**+๑**	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๕๐๘,๓๒๐	๕๓๗,๘๔๐	๕๖๙,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๙,๙๙๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๓๑๐,๘๐๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๔,๔๓๐
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๒๐,๗๒๐	๒๙,๔๒๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	๓๖,๘๕๐
๙	**เจ้าพนักงานธุรการ**	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	**กำหนดเพิ่ม**
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	นักการ	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๐	๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๑,๐๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๔๒,๔๐๐	๒๕๒,๑๒๐	๑๘,๖๗๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๓,๑๕๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	๔๗,๘๙๐
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๑,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๖๕,๐๐๐	๔๙๑,๘๘๐	๕๒๐,๓๒๐	๓๕,๑๔๐
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๓๖๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๑,๕๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๓,๘๔๐	๒๘๔,๘๘๐	๒๙๖,๒๘๐	๒๑,๙๔๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๐๔๐	๒๑๗,๔๔๐	๒๒๖,๒๐๐	๑๖,๗๕๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๘๒,๙๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๒๐,๙๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๓๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๙,๒๖๐
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๖๔๗,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๓,๖๘๐	๗๒๘,๒๘๐	๗๖๙,๕๖๐	๘๑๓,๒๔๐	๕๓,๙๕๐
๓๖	**นักวิชาการสาธารณสุข**	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๑๗,๕๔๐
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๗,๓๖๐	๒๔๖,๘๔๐	๑๘,๒๗๐
๓๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	๔๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๑๖๐	๒๔๘,๗๖๐	๒๕๘,๗๒๐	๑๙,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำ																		
๔๗	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ บาท)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ค่าตอบแทน ๑๑,๗๘๐
	อปท. จ่ายจากเงินรายได้ ๒,๓๘๐ บาท	-	-	-	๒๘,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔,๓๒๐	๔๗,๐๔๐	๖๐,๔๘๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	**รวม**		**๕๐**	**๓๖**	**๑๑,๓๓๒,๑๔๐**	**๔๓๒,๐๐๐**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**-**	**-**	**-**	**๑,๑๘๓,๗๓๐**	**๖๐๒,๖๑๐**	**๖๓๖,๒๙๐**	**๑๒,๗๐๓,๓๑๐**	**๑๓,๓๐๕,๙๒๐**	**๑๓,๙๔๒,๒๑๐**	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															๑,๙๐๕,๔๙๗	๑,๙๙๕,๘๘๘	๒,๐๙๑,๓๓๒	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๔,๖๐๘,๘๐๗	๑๕,๓๐๑,๘๐๘	๑๖,๐๓๓,๕๔๒	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๗.๖๐**	**๓๗.๕๑**	**๓๗.๔๓**	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ๔๐,๗๙๒,๕๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐)

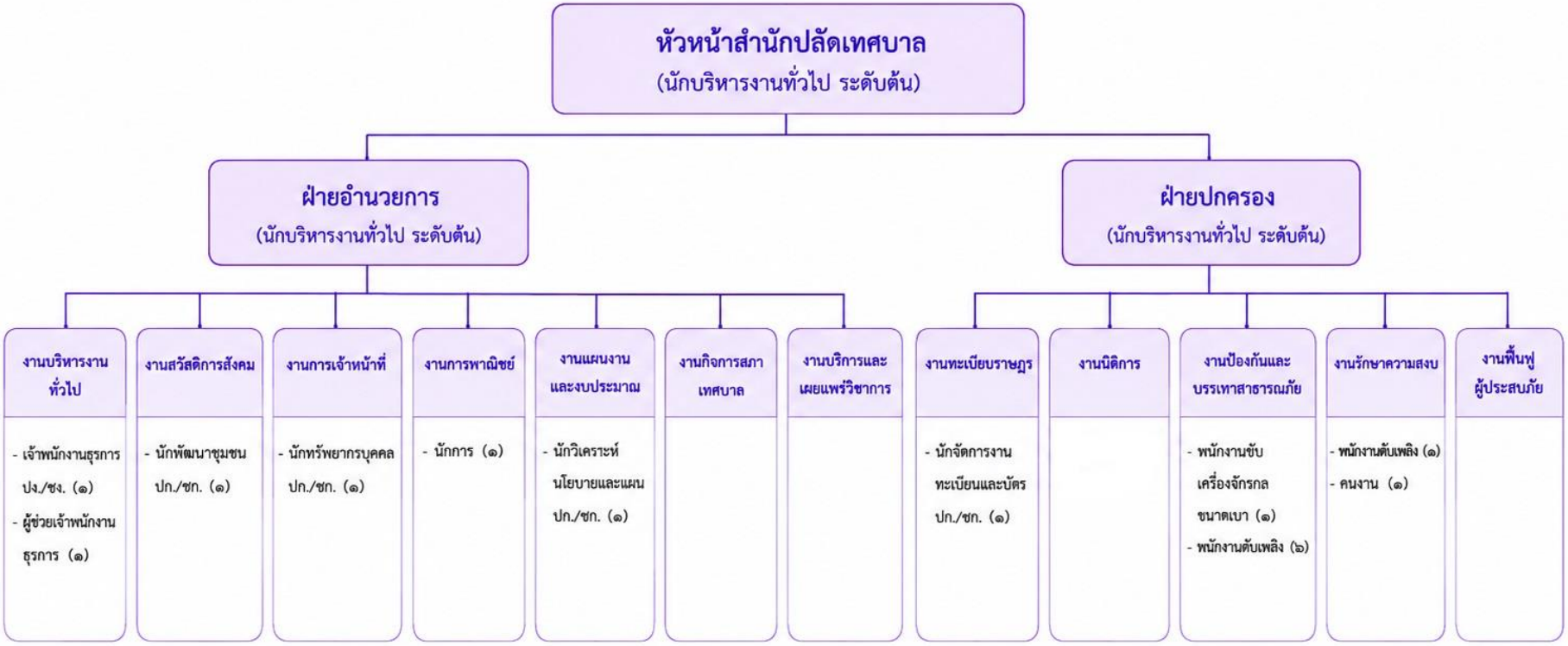
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ๔๒,๘๓๒,๑๒๕ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๔	๑	๑	๓	๗	๑๙

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัฒนารายได้	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	งานบำเหน็จบำนาญ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) - คนงาน (๒)				

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	๓	๒	๙

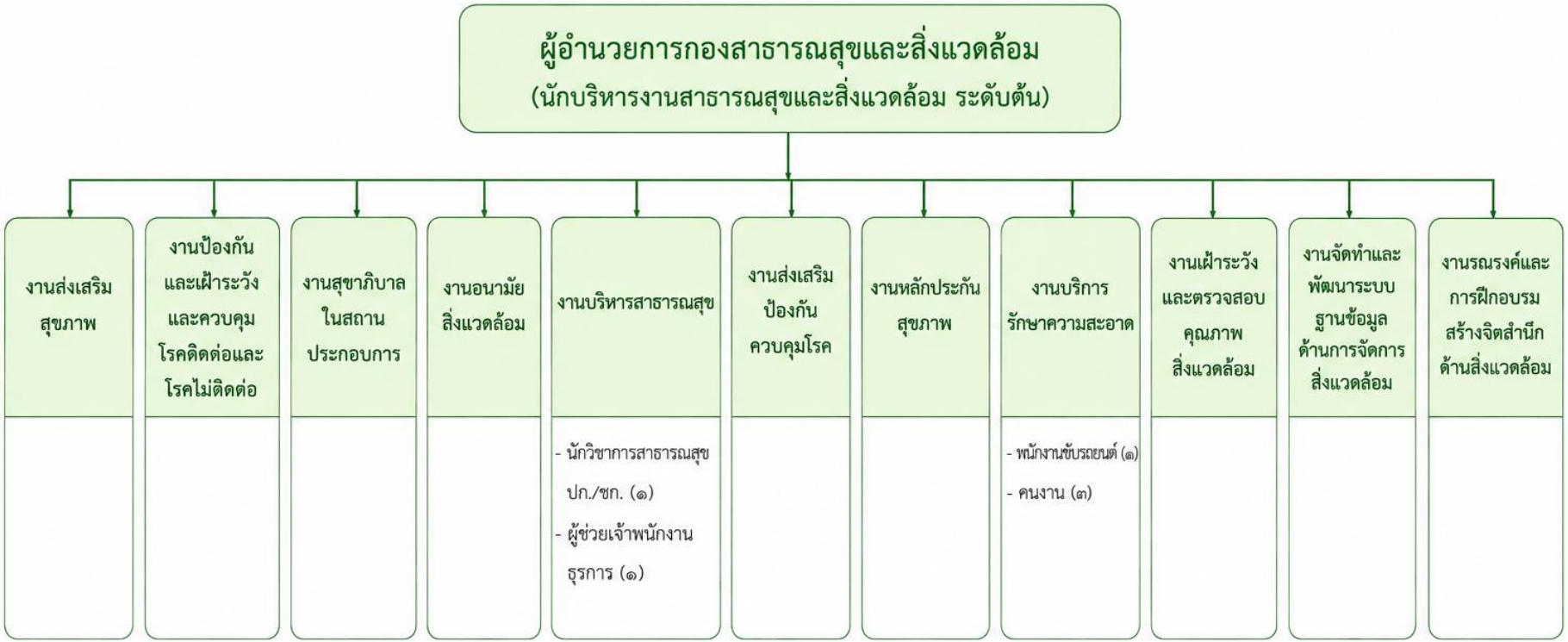
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

งานบริหารงานทั่วไป	งานสาธารณูปโภค	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานวิศวกรรมโยธา	งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	งานระบบการจราจร	งานเครื่องจักรกล
- เจ้าพนักงานธุรการ ธุรการ ปง./ชง. (๑)	- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)						

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	๒	-	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	๓	๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป	งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริม คุณภาพการศึกษา	งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานกีฬาและนันทนาการ
	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) - ครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๑)		- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - คนงาน (๑)		

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครูเทศบาล		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ผอ.ศพด.	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๑	๒	๑	๖

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำ
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	(ว่างเดิม)
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๒	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	นางมาลัยลักษณ์ มิตรเมือง	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๔	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕	นางสาวเมทินี เกษรัตน์	รป.ม. (การจัดการสำหรับนักบริหาร)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	
๖	นายอดิศักดิ์ ก้อนด้วง	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๙๓,๑๖๐ (๒๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗	นางสาวพรทิพย์ หนูกลับ	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๕๓,๐๔๐ (๒๙,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นางสาวทวีลาภ ขอสันติกุล	รป.ม. (การบริหารการจัดการภาครัฐ)	๔๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	
๙	-	-	-	-	-	๔๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**(กำหนดเพิ่ม)**
	ลูกจ้างประจำ											
๑๐	นายสุฤทธิ์ ปทุมานนท์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวศศิวิมล ขจรแสงเจริญ	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๔,๐๔๐ (๑๘,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	
๑๒	นายชัยมงคล พรมเกศ	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	
๑๓	นายเกียรติพงศ์ เสนพงศ์	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๗,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๔	นายปรัชญา จรรยา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๕	นายวิชิต อ่อนแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๖	นายปฐมรักษ์ เสวตบุตร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๗	นายกิตติคุณ ยังสุข	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๘	นายวราวุฒิ ด่านสากล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๙	นายกิจติชัย ทับทิมทอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๐	นายจิราพงษ์ มณีราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
๒๑	นางวราภรณ์ สุวรรณรักษ์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๒๒	นางสาวลัดดา พรมศรี	บธ.บ. (การบัญชี)	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๑,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๒๓	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นายจักรกฤษณ์ โศจิรัตน์	ปวช. (การก่อสร้าง)	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางกาญจนา สุขสันติกมล	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๓,๒๘๐ (๒๑,๙๔๐ x ๑๒)	-	-	
๒๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นางสาวน้ำฝน ตันโสภณ	ปวช. (การโรงแรมและการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๐๐๐ (๑๖,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นายยุทธการ กมลเนตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๙	นายวสันต์ ทุนศาสตร์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
	กองช่าง											
๓๐	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๑	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒	นายธัญวุฒิ ธิมากุล	ร.บ. (การเมืองการปกครอง)	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๑,๗๖๐ (๒๐,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๓	นายณัฐวัฒน์ สุขสันติกมล	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๑,๑๒๐ (๑๙,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๔	นายเมธาวุฒิ จันทร์เพ็ญ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
๓๕	นางกลิ่นผกา ประสิทธิ์นุ้ย	พย.บ. (การพยาบาลและการผดุงครรภ์)	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๔๗,๔๐๐ (๕๓,๙๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๖	-	-	-	-	-	๔๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๗	นางสาวอิศราภรณ์ กนกนิลุบล	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๐,๔๘๐ (๑๗,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	
๓๘	นายสิทธิพร หวั้นกัวะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๙,๒๔๐ (๑๘,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๙	นายราเชน ตันสกุล	บธ.บ. (การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๐	นางสาวทิพวัลย์ รองแก้ว	ปวส. (การโรงแรมและบริการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๔๑	นายจงรักษ์ ขำจิตต์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
	กองการศึกษา											
๔๒	นายสิทธิชัย ยวงทอง	ค.บ. (การบริหารการศึกษา)	๔๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๓	นางวิไลลักษณ์ ปิ่นอมร	ปวส. (การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นางสาวสุวรรณี สุวิสัน	ร.บ. (บริหารรัฐกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปากน้ำ											
๔๕	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๖	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครูผู้ช่วย	-	๔๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๔๗	นางกมลปัตร ทองดี	ศศ.บ. (การพัฒนาเด็กปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๑,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(๑๑,๗๘๐ x ๑๒)			
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๔๘	-ว่าง-	-	๔๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากว่าส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และต้องปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์