

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลกระปี่น้อย อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่**

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกระปี่น้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระปี่น้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระปี่น้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ (ก.ท.จังหวัดกระบี่) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระปี่น้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระปี่น้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลกระปี่น้อย เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลกระปี่น้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกระปี่น้อยบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกระปี่น้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการ พนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครู โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลกระเป๋น้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้ จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐

ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐

นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระบี่น้อย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลกระบี่น้อย จึงได้มีการวิเคราะห์ สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกระบี่น้อยว่ามีปัญหา และความจำเป็น พื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

##### ๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกระบี่น้อย

###### ๔.๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะประปา ไฟฟ้า และโทรศัพท์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบล และปัญหากระแสไฟฟ้า (ไฟตก)

(๓) การโทรคมนาคมมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบล (โทรศัพท์ไม่มีคู่สาย)

(๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอครบทุกหลังคาเรือนในหมู่บ้าน

(๕) แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีสภาพตื้นเขินส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงหน้าแล้งรวมถึงปัญหาน้ำท่วมขังเมื่อเข้าสู่ฤดูฝน เนื่องจากไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน

###### ๔.๑.๒ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การไม่มีเอกสารที่ดินทำกิน

(๒) ต้นทุนการผลิตทางเกษตรมีความไม่แน่นอน

(๓) ราคาผลิตผลทางการเกษตรราคาไม่คงที่

(๔) ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

(๕) การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อต่อรองราคาสินค้าและพัฒนาอาชีพ

###### ๔.๑.๓ สภาพปัญหาด้านสังคม

(๑) สถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ

(๒) ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

(๓) การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

(๔) การทางด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ

(๕) ประชากรแฝงในเขตตำบล

(๖) ปัญหาแรงงานต่างด้าว

(๗) ปัญหาการผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน

(๘) ปัญหาการขยายตัวของสังคมเมือง

###### ๔.๑.๔ สภาพปัญหาการบริหารและการจัดการ

(๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

(๒) บุคลากรควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

(๓) เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อภารกิจงาน

(๔) การประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

#### ๔.๑.๕ สภาพปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) ปัญหาขยะมูลฝอย
- (๒) ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม
- (๓) มีการบุกรุกทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การปล่อยน้ำเสีย สิ่งปฏิกูลจากโรงงาน ผู้ประกอบการ ร้านค้า ชุมชน และโรงเรียนลงสู่แม่น้ำลำคลอง
- (๕) ปัญหาการรुक้าที่ดินริมแม่น้ำลำคลอง

#### ๔.๑.๖ สภาพปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ประชาชนมีแนวโน้มเกิดโรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคความดันสูงขึ้น
- (๒) สถานพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์ และอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอต่อการรักษาเมื่อเทียบกับอัตราส่วนของผู้ป่วย
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออกในช่วงฤดูฝน

#### ๔.๑.๗ สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) เด็ก เยาวชน และประชาชนนิยมศิลปวัฒนธรรมของต่างประเทศมากกว่าของไทย
- (๒) ยังขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ศิลปะ จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าที่ควร
- (๔) ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาในบางสาขาวิชา
- (๕) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือทางการศึกษามีไม่เพียงพอกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- (๖) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นน้อย
- (๗) บุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ทำการสอน

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๒) พัฒนาระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนรวมถึงเพื่อป้องกันปัญหาการเกิดอุทกภัย
- (๔) ประชาชนในตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

(๕) ประชาชนในตำบลสามารถมีและใช้ระบบประปาหมู่บ้านที่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน

#### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ผลักดันเรื่องการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรมีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
- (๓) สนับสนุนกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวไกลระดับนานาชาติ เน้นการประชาสัมพันธ์การตลาด การส่งออก ร้านค้าชุมชน
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) สนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกรในการจำหน่ายผลิตผลทางด้านเกษตรเพื่อสามารถต่อรองราคาผลผลิตให้สามารถจำหน่ายในราคาที่คงที่

#### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี เด็กและเยาวชน
- (๒) ค่ายเยาวชนห่างไกลยาเสพติด ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๓) จัดค่ายทัศนศึกษาดูงานผู้สูงอายุ
- (๔) มีการสำรวจข้อมูลข้อมูลทางทะเบียนราษฎรในพื้นที่ และประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
- (๕) มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยป้องกันไม่ให้ประชาชนไปเสพยาเสพติดและขณะเดียวกันก็ดำเนินการรักษาผู้เสพยา ให้หายจากการติดยาเสพติด

#### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการ

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วม
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายต่างๆ ในชุมชน
- (๓) สนับสนุน และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) พัฒนาศักยภาพและยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### ๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร
- (๒) ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ชี้แจงประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนไม่ให้มีการบุกรุกทำลายทรัพยากรทางธรรมชาติ
- (๔) จัดฝึกอบรมประชาชนเพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อมของตำบล
- (๕) ให้มีการบำบัดน้ำเสีย

#### ๔.๒.๖ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- (๑) ส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมของ อสม.
- (๓) ให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมไข้เลือดออก
- (๔) ส่งเสริมด้านกีฬาและการออกกำลังกาย
- (๕) จัดให้มีการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ
- (๖) ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

#### ๔.๒.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมและอนุรักษ์จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ  
กิจกรรมทางศาสนา
- (๒) ส่งเสริมให้มีสถานศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ หรือสถาบันทางการศึกษา เพื่อเป็น  
ศูนย์กลางในการเรียนรู้ของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ  
จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือทางการศึกษาอย่างเพียงพอกับ  
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีการจัด  
กิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกระบี่น้อย

เทศบาลตำบลกระบี่น้อย ได้ใช้เทคนิค SWOT Analyst มาวิเคราะห์ปริมาณสภาพการ พัฒนาในปัจจุบันและภาพรวมของโอกาสพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบกับแผนพัฒนาห้าปี ว่ามีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทางใด

### วิสัยทัศน์

*“โครงสร้างพื้นฐานดี การศึกษามีคุณภาพ สังคมมีความสุข”*

### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพประชาชนให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

### เป้าประสงค์

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานมีมาตรฐาน และทั่วถึง
๒. จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมศิลปประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
๕. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในระบบโครงสร้างพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. จำนวนโครงการด้านสร้างพื้นฐานที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการต่อปี
๓. จำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๒๐ คนต่อปี
๔. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมศิลปประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ ๘๐

๖. ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

### ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในระบบโครงสร้างพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. จำนวนโครงการด้านสร้างพื้นฐานที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการต่อปี
๓. ระยะทางที่เพิ่มขึ้นทั้งระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง เสียงตามสายและการสื่อสาร
๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๕. จำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๒๐ คนต่อปี
๖. จำนวนกิจกรรมทางศาสนาที่ได้รับการอนุรักษ์และสืบสานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

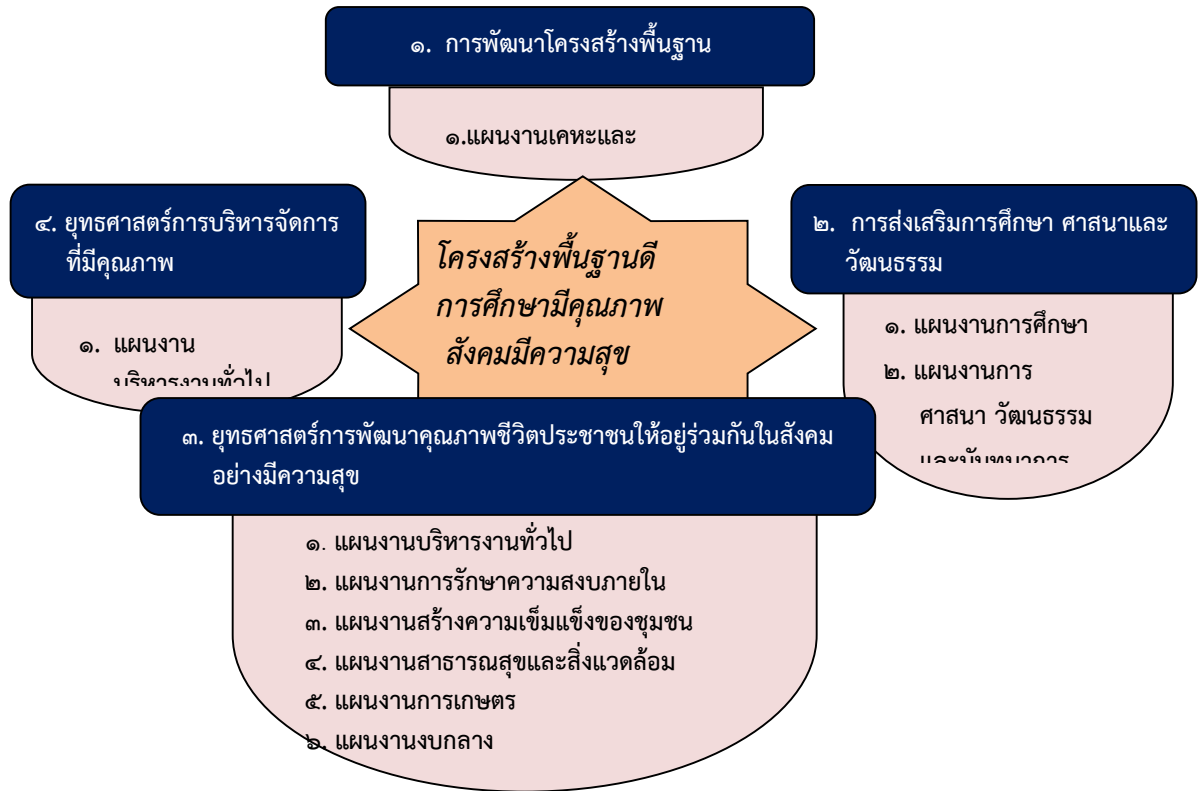
ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรมต่อปี

๗. จำนวนกิจกรรมการสร้างพละนามัยที่ดีให้กับประชาชน ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ปี
๘. ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดได้รับการบำบัดและฝึกอาชีพ
๙. ร้อยละของกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการฝึกอาชีพ

- กิจกรรม/ปี
๑๐. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่น้อยกว่า ๔
๑๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๒. ร้อยละของประชาชนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและคัดกรองความเสี่ยงต่อโรค
- กิจกรรม/ปี
๑๓. จำนวนกิจกรรมการป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า ๔
๑๔. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมในตำบลละปีน้อย
๑๕. จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมด้านการเกษตร ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม/ปี
๑๖. จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ปี
๑๗. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มาติดต่อราชการหรือมารับบริการ
- กลยุทธ์/แผนงาน**
๑. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๒. การคมนาคมขนส่ง และคูหรือทางระบายน้ำ
๓. ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง เสี่ยงตามสายและการสื่อสาร
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาคุณภาพการศึกษา
๖. การส่งเสริมการอนุรักษ์จารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรม
๗. พัฒนากีฬา และส่งเสริมการออกกำลังกาย
๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๐. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๑๑. คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและผู้ด้อยโอกาส
๑๒. ส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาระบบสาธารณสุข
๑๓. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม
๑๔. ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาความรู้และพัฒนารายได้ของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการเกษตร การลดต้นทุนในการผลิต และการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างภาคเครือข่ายภาคประชาชน
๑๗. สร้างประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย



## ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- เป้าประสงค์ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานมีมาตรฐาน และทั่วถึง
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในระบบโครงสร้างพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐  
๒. จำนวนโครงการด้านสร้างพื้นฐานที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการต่อปี
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค	- ประชาชนมีความพึงพอใจในระบบโครงสร้างพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. การคมนาคมขนส่ง และคูหรือทางระบายน้ำ	- จำนวนโครงการด้านสร้างพื้นฐานที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการต่อปี
๓. ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง เสียงตามสาย และการสื่อสาร	- ระยะทางที่เพิ่มขึ้นทั้งระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง เสียงตามสายและการสื่อสาร

#### ◆ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

#### ◆ ความเชื่อมโยง

##### ๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพการท่องเที่ยวทางทะเล เชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสุขภาพ สู่ระดับนานาชาติ

##### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พันธกิจ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- เป้าประสงค์ ๑. จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ  
๒. ส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. จำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๒๐ คนต่อปี  
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

➤ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษา	- จำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๒๐ คนต่อปี
๒. การส่งเสริมการอนุรักษ์จารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรม	- จำนวนกิจกรรมทางศาสนาที่ได้รับการอนุรักษ์และสืบสานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรมต่อปี
๓. พัฒนากีฬา และส่งเสริมการออกกำลังกาย	- จำนวนกิจกรรมการสร้างพลาณามัยที่ดีให้กับประชาชน ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ปี
๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน	- จำนวนเด็กที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒ โครงการ/ปี

◆ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการศึกษา

◆ ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพการท่องเที่ยวทางทะเล เชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และสุขภาพ สู่ระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกระบี่:

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพประชาชนให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข**

- **พันธกิจ** พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ ส่งเสริมสุขภาพ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- **เป้าประสงค์** ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
- **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	- ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดได้รับการบำบัดและ ฝีกอาชีพ - ร้อยละของกลุ่มเสี่ยงที่รับการฝีกอาชีพ
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม/ปี
๓. คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี และผู้ด้อยโอกาส	- ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

➤ กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ (ต่อ)

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔. ส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาระบบสาธารณสุข	- ร้อยละของประชาชนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีและคัดกรองความเสี่ยงต่อโรค
๕. ทรัพยากรธรรมชาติ และการรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	- จำนวนกิจกรรมการป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม/ปี - จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาความรู้และพัฒนารายได้ของประชาชน	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริมในตำบลกระปี่น้อย
๗. ส่งเสริมการเกษตร การลดต้นทุนในการผลิตและการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมด้านการเกษตรไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม/ปี

◆ **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก** สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

◆ **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพการท่องเที่ยวทางทะเล เชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และสุขภาพ สู่ระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความมั่นคง การผลิตภาคเกษตร อุตสาหกรรม ประมง ปศุสัตว์ และอาหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพให้การเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นเมืองท่องเที่ยวคุณภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ**

➤ **พันธกิจ** ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบบริหารจัดการ

➤ **เป้าประสงค์** มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

➤ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

➤ **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างภาคเครือข่ายภาคประชาชน	- จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ปี
๒. ประสิทธิภาพในการบริการประชาชน	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มาติดต่อราชการ หรือมารับบริการ

◆ **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก** สำนักปลัดเทศบาล

◆ **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกระบี่ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

**๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

**๑. ด้านเศรษฐกิจ**

การเปลี่ยนแปลงสถานะทางเศรษฐกิจจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา เศรษฐกิจของไทยยังชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า GDP จะเติบโตเพิ่มขึ้นแต่ก็สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อที่ลดลงเป็นผลมาจากสถานะเศรษฐกิจโลกที่ปรับเปลี่ยนและมีการแข่งขันกันมากขึ้น อีกทั้งประเทศไทยโดนตัดสิทธิพิเศษทางด้านภาษีซึ่งส่งผลกระทบต่อ การส่งออกไปต่างประเทศเพราะมีต้นทุนที่สูงขึ้น การเข้ามาลงทุนในประเทศก็ลดลง หากมองระบบเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ภาคใต้ยังต้องพึ่งพาทางพาราเป็นหลักจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา เศรษฐกิจของไทยยังชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า GDP จะเติบโตเพิ่มขึ้น แต่ก็สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อที่ลดลง เป็นผลมาจากสถานะเศรษฐกิจโลกที่ปรับเปลี่ยนและมีการแข่งขันกันมากขึ้น อีกทั้งประเทศไทยโดนตัดสิทธิพิเศษทางด้านภาษี ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การส่งออกไปต่างประเทศเพราะมีต้นทุนที่สูงขึ้น การเข้ามาลงทุนในประเทศก็ลดลง หากมองระบบเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคภาคใต้ยังต้องพึ่งพาทางพาราเป็นหลัก การที่ราคายางพาราลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประชากรในพื้นที่ทำให้มีรายได้น้อยลงไม่พอกับรายจ่ายประชาชนจึงใช้จ่ายเงินน้อยลงทำให้การหมุนเวียนของเงินในระบบฝืด กระทบต่อธุรกิจอื่นๆเป็นวงกว้าง เทศบาลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พยายามอัดฉีดการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐลงภายในพื้นที่ โดยการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้นส่งเสริมการค้าเงินโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมและมีความแตกต่าง เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับสินค้าสนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจทางเลือกอื่น เช่น ข้าวและถั่วเหลือง ประกอบกับการเปิดประชาคมอาเซียนถือเป็นโอกาสที่ดีในการลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีตลอดจนการค้าชายแดน กับประเทศเพื่อนบ้าน

**๒. ด้านสังคม**

ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้น การติดต่อสื่อสารต่างๆ ระหว่างบุคคลจึงใช้สมาร์ทโฟนมากกว่าการพบเจอและพูดคุยกัน สภาพสังคมจึงเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมปัจเจกหรือเป็นส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น ขาดการปฏิสัมพันธ์และการทำกิจกรรมร่วมกัน วิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อร่างชีวิตประจำวัน ทศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกันไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มุ่งเฉพาะเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งสามารถเรียนรู้และค้นคว้าได้ด้วยตนเองนอกจากการอยู่ในห้องเรียน อีกทั้งการพัฒนาบริการทางสาธารณสุขที่ทันสมัยสะดวกและครอบคลุมทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีมีอายุยืนจึงทำให้ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมีสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดภายในประเทศ ในส่วนผู้สูงอายุในเขตเทศบาลมีจำนวนหลายรายที่มากขึ้น

ทะเบียนกับเทศบาลฯ ส่วนประชากรกลุ่มวัยเรียนได้รับการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการย้ายไปเรียนต่างจังหวัดเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับประชากรกลุ่มทำงานที่มีการย้ายไปทำงานต่างพื้นที่เพิ่มขึ้น

### ๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิที่สูงขึ้นและลดต่ำอย่างรวดเร็ว ฝนที่ไม่ตกตามฤดูกาล ภัยแล้งที่ยาวนานส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น มลภาวะจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศยังเพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาโลกร้อน ผลกระทบจากภัยธรรมชาติอันเกิดจากความแปรปรวนของภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง หมอกควัน และอากาศเย็นผิดปกติ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตรและส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตามมาอีกทั้งเมืองเกิดการขยายตัวผลที่ตามมา คือ ปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นจากการบริโภคแต่ได้รับการจัดการตั้งแต่ระดับครัวเรือนจึงมีอัตราที่ลดลงในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมหลายๆ เมืองได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เทศบาลได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการสร้างเมืองให้เป็นเมืองแห่งสวนโดยการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเมืองตลอดจนการบริหารงานในองค์กรได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดการใช้กระดาษและพลังงาน

### การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑. การใช้ประโยชน์ที่ดิน	สภาพการใช้ประโยชน์ที่ดินไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากที่ดินบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนา	มีการจัดสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการที่เหมาะสมและเพียงพอในพื้นที่สามารถพัฒนา พื้นที่ที่มีความเจริญและสามารถใช้ ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
๒. สภาพภูมิทัศน์เทศบาล	สภาพ ภูมิทัศน์เมืองบางส่วนไม่เป็นระเบียบ เกิดอุบัติเหตุเป็น แหล่งมั่วสุ่ม และเกิดการก่อเหตุความไม่สงบ	ปรับปรุงพื้นที่เสี่ยงและจัดระเบียบเมืองให้เรียบร้อย เพื่อให้การดูแลและรักษาความปลอดภัยทำได้สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยรอบของเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียวและ เพิ่มความสวยงามให้แก่เมือง
๓. ถนน ทางเท้า	ถนน ทางเท้า มีสภาพชำรุดหรือบางพื้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการก่อสร้าง	จัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนเพื่อให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรโดยจัดหาและซ่อมแซมปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มาตรฐาน
๔. ไฟฟ้าแสงสว่าง	ไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่	ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมและเพิ่มกำลังไฟเพื่อลดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. น้ำประปา	การให้บริการน้ำประปายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และน้ำประปา ไหลช้าในชั่วโมงเร่งด่วน	พัฒนาระบบการให้บริการน้ำให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพน้ำประปาให้เป็นน้ำประปาดื่มได้
๖. การจอดรถ และการจราจร	การสัญจรและการจอดรถไม่เป็น ระเบียบ รวมทั้งเกิดอุบัติเหตุจากการสัญจรบ่อยครั้ง	จัดระบบการสัญจรให้เป็นระบบ และมีระเบียบ โดยติดตั้งสัญญาณไฟ จราจรในแยกที่มีการจราจรคับคั่ง รวมทั้งติดตั้งเครื่องหมายจราจรเพื่อเพิ่มความปลอดภัย และปรับปรุงป้ายชื่อถนนต่างให้เป็น ๒ ภาษาและมองเห็นชัดเจน สอดรับกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๗. ขยะมูลฝอย	ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	จัดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ทั้งขยะธรรมดา และขยะติดเชื้อ สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะและส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะ รวมถึงส่งเสริมให้มีการลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติก เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม

### การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน (ต่อ)

ปัญหา	ขอข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๘. มลภาวะ	เกิดมลภาวะต่างๆ เช่น น้ำเสีย ควันพิษ และกลิ่นเหม็น	จัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ มีการควบคุมและ ประเมินค่า BOD และเสริมสร้างมาตรการในการดูแล การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ การจัดทำบ่อ ดักไขมันและการเก็บขยะให้เป็นประจำเพื่อลดการตกค้างสร้างมลพิษทางกลิ่น นอกจากนี้ได้รณรงค์ให้ประชาชน เกิดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
๙. ระบบระบายน้ำ	ระบบระบายน้ำไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในฤดูฝน เกิดปัญหาน้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่ลุ่มซึ่งเป็นจุดรองรับน้ำ	ปรับปรุงระบบระบายน้ำ และสร้างระบบการจัดการน้ำที่ดี เพื่อเตรียมรับมือกับสภาพอากาศที่มีความแปรปรวน และสร้างการมีส่วนร่วมในการช่วยกันดูแลระบบระบายน้ำของคนในชุมชน
๑๐. การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น</li> <li>- พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีความทันสมัยรวมทั้งพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสามารถจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น</li> <li>- ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบที่ทั่วถึงเหมาะสมกับสภาพพื้นที่</li> </ul>	จัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นอกกระบบให้ครอบคลุม เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนประชาชน ได้พัฒนาตนเองให้ทันกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๑๑. ประเพณีและวัฒนธรรม	การเสื่อมถอยของศีลธรรมทางศาสนา ทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ	ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ศาสนา และอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่เยาวชนรุ่นหลัง เสริมสร้างความเข้าใจและยอมรับการอยู่ร่วมกันของประชาชนที่มีความหลากหลาย
๑๒. กีฬาและนันทนาการ	ประชาชนขาดความรู้ในการออกกำลังกายที่ถูกต้อง สถานที่ออกกำลังกายไม่ครอบคลุมไม่ทั่วถึง	ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาที่ถูกต้อง พัฒนาสู่การเป็นนักกีฬามืออาชีพในอนาคต สร้างงาน สร้างรายได้ รวมทั้งจัดสถานที่ออกกำลังกายที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงสร้างโรงเรียนกีฬาและนันทนาการ
๑๓. ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม	ชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถช่วยเหลือพึ่งตนเองได้ ต้องรอความช่วยเหลือจากภาครัฐและสภาพสังคมยังมีความหวาดระแวงแปลกแยกแตกต่างระหว่างคนที่ต่างวัฒนธรรม	สร้างความเข้าใจแก่ชุมชนในการตระหนักและให้ความสำคัญกับการร่วมดำเนินการโครงการช่วยเหลือจากภาครัฐเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้และดำเนินกิจกรรมที่จะสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

## การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน (ต่อ)

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑๔. เศรษฐกิจตกต่ำ	ประชาชนมีการใช้จ่ายใช้สอยน้อย มีภาระหนี้สินรายได้ไม่พอกับรายจ่าย และนักศึกษาจบใหม่ไม่มีงานทำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพและแผนการใช้จ่ายเงินจัดกิจกรรมกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อให้การค้าการลงทุนฟื้นตัวส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์</li> <li>- ประชาชนบางส่วนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพที่มีความเข้มแข็ง</li> <li>- กลุ่มอาชีพ</li> <li>- ประชาชน ในเขตเทศบาล</li> <li>- พัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยการให้ความรู้ การบริหารจัดการ และการจัดหาตลาด เพื่อรองรับผลิตภัณฑ์</li> </ul>
๑๕. สุขภาพ	ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในการรักษาสุขภาพทำให้มีปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมีความรู้ความเข้าใจและลดความเสี่ยงจากปัญหาด้านสุขภาพ</li> <li>- การบริโภคอาหารที่ปนเปื้อนและไม่ถูกสุขลักษณะ</li> <li>- ร้านจำหน่าย อาหาร</li> <li>- ผู้ประกอบการ</li> <li>- ประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลกระปี่น้อย</li> <li>- ผู้ประกอบการร้านจำหน่ายอาหาร มีจิตสำนึกในการประกอบอาหารที่ไม่ปนเปื้อนและประกอบอาหารได้อย่างถูกสุขลักษณะผู้บริโภคได้บริโภคอาหารที่สะอาดไม่มีสารปนเปื้อนที่เกิดอันตรายแก่ชีวิต</li> </ul>
๑๖. การแพร่ระบาดของโรค	ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรคทำให้เกิดการระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก	การเกิดโรคระบาดลดลง ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้น
๑๗. ยาเสพติด	การแพร่ระบาดของยาเสพติดทั้งผู้เสพและผู้จำหน่ายเป็นปัญหาใหญ่ของกลุ่มวัยรุ่นในปัจจุบัน	เพิ่มมาตรการดูแลและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่เด็กและเยาวชนให้รู้เท่าทันถึงโทษและรูปแบบการแพร่ระบาดซึ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้ยากแก่การควบคุมและการป้องกันปราบปรามและจัดกิจกรรมให้เด็กห่างไกลยาเสพติด

## การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน (ต่อ)

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑๘. ผู้ด้อยโอกาส	ผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแล	ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและได้รับโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้ผ่อนคลาย
๑๙. สถานการณ์ความไม่สงบ	ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีความเสี่ยงในการดำรงชีวิต	เพิ่มมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัย ลดการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาความปลอดภัย รวมทั้งจัดกิจกรรมให้เกิดความสามัคคี
๒๐. ความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรม	ความแตกต่างทางความคิดและความเชื่อ บางครั้งส่งผลต่อความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันในสังคมประชาชน	สร้างความเข้าใจและความเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน
๒๑. การบริหารงานเทศบาล	ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารงานของเทศบาล	สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ถึงประโยชน์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๒. คุณธรรมจริยธรรม	ประชาชนขาดคุณธรรมจริยธรรม	สังคมต่างคนต่างอยู่เพิ่มมากขึ้นจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและใช้คำสอนในศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างคุณธรรมจริยธรรม
๒๓. การจัดเก็บภาษี	การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมายรายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอกับรายจ่ายตามภารกิจ	พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้เพิ่มมาตรการและวางแผนการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
๒๔. การบริการ	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่การให้บริการ	พัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการให้บริการแก่ประชาชนและผู้มารับบริการและพัฒนาการบริการเชิงรุกให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง

## ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา

เทศบาลได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์สภาพของหน่วยงานในปัจจุบันเพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา สรุปผลได้ ดังนี้

### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S๑ มีเส้นทางคมนาคม ที่สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่	W๑ น้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคของประชาชนไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
S๒ เป็นพื้นที่เหมาะสมแก่การรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง	W๒ ระบบการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
S๓ มีทุนทางธรรมชาติที่สมบูรณ์	W๓ กองทุนและกลุ่มอาชีพมีความอ่อนแอ
S๔ เป็นแหล่งปลูกปาล์มน้ำมันและยางพารา	W๔ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ (ขยะ, น้ำเสีย, การบุกรุกทำลายป่า)

### ปัจจัยภายใน (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S๕ มีพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตร	W๕ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
S๖ มีศาสนสถานเป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ที่มีชื่อเสียงระดับจังหวัด (วัดถ้ำเสือ)	W๖ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
S๗ มีประเพณีและวัฒนธรรมที่หลากหลายและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	W๗ ไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
S๘ มีการสืบทอดภูมิปัญญาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	W๘ ตำบลกระป๋องมีพื้นที่รับผิชอบกว้าง
S๙ มีโรงเรียนถ่ายโอนในความรับผิดชอบ	W๑๐ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงสถานที่ในการบริการประชาชน
S๑๐ มีความสามัคคีของผู้นำ	W๑๑ ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ทำกิน

### ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๐๑ นโยบายของรัฐบาล การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ส่งผลดีต่อการจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในพื้นที่สามารถกระทำได้ดีสะดวกมากขึ้น	T๑ ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร
๐๒ มีการขยายตัวและการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองเข้ามาในพื้นที่	T๒ ต้นทุนในการผลิตภาคการเกษตรสูง
๐๓ มีความก้าวหน้าและความทันสมัยทางเทคโนโลยี	T๓ วิกฤติทางเศรษฐกิจโลก
๐๔ รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	T๔ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมใน สังคม
๐๕ การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (MOC) เพื่อบูรณาการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกระบี่	T๕ ค่าครองชีพสูง
	T๖ สถานการณ์ทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคม
	T๗ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ
	T๘ อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติ

เมื่อมีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินปัจจัยภายนอกและภายในแล้ว จึงจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นในแต่ละด้าน โดยให้น้ำหนักคะแนนแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ดังนี้

๑. การให้น้ำหนัก (Weight) ของแต่ละประเด็นนั้น ผลรวมของ Weight จะต้องมามีค่าเท่ากับ ๑.๐๐ เสมอ ทั้งในกรณีการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

๒. การให้คะแนน (Rating) ของแต่ละประเด็นนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญและผลกระทบที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- มากที่สุด ๔ คะแนน
- มาก ๓ คะแนน
- น้อย ๒ คะแนน
- น้อยที่สุด ๑ คะแนน

### การให้น้ำหนักและคะแนนการประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

Internal Factors Analysis: IFA Matrix-Key Internal Factors จุดแข็ง (Strengths)	น้ำหนัก Weight (๑)	คะแนน Rate (๒)	น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)
S๑ มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗
S๒ โครงสร้างและระบบงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐
S๓ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
S๔ บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
S๕ มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
S๖ มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอ	๐.๐๕	๒	๐.๑๐
S๗ ระบบการให้บริการมีคุณภาพ	๐.๐๗๕	๒	๐.๑๕
S๘ มีระบบการประเมินผลที่ดีใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน	๐.๐๗๕	๒	๐.๑๕
S๙ เป็นเทศบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	๐.๐๕	๔	๐.๒๐
<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>	<b>น้ำหนัก Weight (๑)</b>	<b>คะแนน Rate (๒)</b>	<b>น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)</b>
W๑ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
W๒ ขาดแคลนบุคลากรบางประเภท เช่น แพทย์ วิศวกร	๐.๐๕	๓	๐.๑๕
W๓ บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิควิชาการสมัยใหม่ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๐.๐๕	๒	๐.๑๐
W๔ การจัดเก็บฐานข้อมูลต่างๆ ของเทศบาลยังไม่เป็นระบบ	๐.๐๕	๒	๐.๑๐
W๕ ระบบการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๐.๑๐	๓	๐.๓๐
W๖ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงาน	๐.๐๕	๓	๐.๑๕
<b>รวม</b>	<b>๑.๐๐</b>		<b>๓.๐๗</b>

จากตาราง IFA Matrix-Key Internal Factor ข้างต้น Weight Score ของเทศบาลได้เท่ากับ ๓.๐๗ เมื่อพิจารณาด้านจุดแข็งพบว่ามีความค่อนข้างมาก ถือเป็นข้อได้เปรียบของเทศบาลที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เช่น ผู้บริหารของเทศบาลมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถเป็นศูนย์รวมของสถาบันต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและมีการมอบอำนาจกระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น อย่างไรก็ตามเทศบาลมีจุดอ่อนบางประการที่ไม่ควรมองข้ามและต้องเร่งแก้ไขปรับปรุง คือ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ระบบการบริการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ตลอดจนการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาและการจัดเก็บฐานข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบ

Internal Factors Analysis: IFA Matrix-Key Internal Factors จุดแข็ง (Strengths)	น้ำหนัก Weight (๑)	คะแนน Rate (๒)	น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)
O๑ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการสนับสนุน ด้านต่างๆ	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
O๒ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐
O๓ ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง	๐.๐๒๐	๓	๐.๐๖
O๔ มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลาย และครอบคลุม	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗๕
O๕ ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการ บริหารท้องถิ่น	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
O๖ เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ	๐.๑๐	๔	๐.๔๐
O๗ นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมการพัฒนา	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
O๘ เป็นศูนย์รวมของส่วนราชการในจังหวัด เช่น สถานศึกษา	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
<b>อุปสรรค (Threats)</b>	<b>น้ำหนัก Weight (๑)</b>	<b>คะแนน Rate (๒)</b>	<b>น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)</b>
T๑ ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่	๐.๑๕๕	๔	๐.๖๒
T๒ สังคมเจริญขึ้นประชาชนให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากขึ้น	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
T๓ ปัญหายาเสพติดและการมั่วสุม ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน	๐.๑๕	๔	๐.๖๐
T๔ เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐
T๕ ภาวะภัยต่างๆ ไม่เอื้อและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗๕
T๖ ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกที่ดี เช่น การรुकล้ำทางเท้า	๐.๐๕	๓	๐.๑๕
T๗ การบังคับใช้กฎหมายไม่เคร่งครัด	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐
<b>รวม</b>	<b>๑.๐๐</b>		<b>๓.๕๘๐</b>

จากตาราง EFA Matrix-Key External Factor ข้างต้น Weight Score ของเทศบาลได้ เท่ากับ ๓.๕๘ เมื่อพิจารณาด้านโอกาสและอุปสรรค พบว่ามีค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยอุปสรรคมีน้ำหนักมากกว่าโอกาสเล็กน้อย ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางการบริหารงานให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาท้องถิ่นต่อไปได้ ซึ่งเทศบาลตำบลกระบี่น้อยมีโอกาสนในการพัฒนา คือ ได้รับการร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ อีกทั้งประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมบริหารท้องถิ่น ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่มีการส่งเสริมการพัฒนาเมือง แม้จะมีอุปสรรคในเรื่องของอาชญากรรมหรือเศรษฐกิจที่ตกต่ำ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่เคร่งครัด

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ทั้งนี้ ให้เทศบาลตำบลกระปี่น้อย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุขอุปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๙) การผังเมือง

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) ให้ราษฎรได้ศึกษาอบรม
- (๕) การจัดโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๖) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๗) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๑๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๔) การจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๘) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๙) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๐) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๑๒) จัดระเบียบจราจร หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๗) การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพ

**๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา
- (๓) การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลกระปี่น้อยดำเนินการ

เทศบาลตำบลกระปี่น้อย ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๒. การคมนาคมขนส่ง และคูหรือทางระบายน้ำ
๓. ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง เสียงตามสาย และการสื่อสาร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษา
๒. การส่งเสริมอนุรักษ์ จารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรม
๓. พัฒนากีฬา และส่งเสริมการออกกำลังกาย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน

### ภารกิจรอง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพประชาชนให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาระบบสาธารณสุข
๕. การป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างด้านพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๖. การส่งเสริมอาชีพ พัฒนาความรู้และพัฒนารายได้ของประชาชน
๗. ส่งเสริมการเกษตร การลดต้นทุนในการผลิต และการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างภาคเครือข่ายภาคประชาชน
๒. ประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลกระปี่น้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๑๓๙ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลกระปี่น้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยเทศบาลตำบลกระปี่น้อย ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ -งานนิติการ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานพัสดุ -งานธุรการ <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน -งานการซื้อและการจ้าง -งานจัดทำทะเบียนพัสดุ -งานจำหน่ายพัสดุ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานทะเบียนราษฎร ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ -งานนิติการ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานพัสดุ -งานธุรการ <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน -งานการซื้อและการจ้าง -งานจัดทำทะเบียนพัสดุ -งานจำหน่ายพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานผังเมือง</li> <li>-งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p>๔.๒ -งานธุรการ</p> <p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานแผนงานและโครงการ</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</li> <li>-งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>-งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>-งานโรงเรียน</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานผังเมือง</li> <li>-งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p>๔.๒ -งานธุรการ</p> <p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานแผนงานและโครงการ</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</li> <li>-งานระบบสารสนเทศ</li> <li>-งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>-งานโรงเรียน</li> <li>-งบบประมาณ</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานธุรการ</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกระปี่น้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย และเพื่อให้การบริหารงานเทศบาลของเทศบาลตำบลกระปี่น้อยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลกระปี่น้อย อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ ขอใช้บัญชี กสธ.
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ ขอใช้ บัญชี กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานประจำรถขยะ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์เรียง</b>								
ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านกระปี่น้อย</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๑๓๙</b>	<b>๑๓๙</b>	<b>๑๓๙</b>	<b>๑๓๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นหาหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลกระบี่น้อย ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลกระบี่น้อย ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลกระบี่น้อย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลกระบี่น้อย เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรัชญาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลกระเป๋ีน้อย

พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๓,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๓๗,๘๓๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	ว่างเต็ม
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๔๐,๒๖๐
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๓๙,๑๙๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๖๘๐	๑๖,๒๒๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๘๗,๑๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๔๐	๑๓,๗๔๐	๑๓,๗๔๐	๔๐๐,๙๒๐	๔๑๔,๖๖๐	๔๒๘,๔๐๐	ว่างเต็ม
๑๒	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๖,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๑๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๙๘,๔๘๐	๓๐๘,๐๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๒๔,๐๙๐
๑๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๖๘๐	๑๖,๒๒๐
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	๑๒,๙๗๐
๑๗	เจ้าพนักงานวัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๕๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๒๘๐	๒๘๑,๑๖๐	๒๙๒,๔๘๐	๒๑,๖๕๐
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๘๐	๑๙๒,๘๘๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๑๕,๔๕๐
๒๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	๑๗,๗๔๐
๒๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๒๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๒๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑	๑	๑๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๘๐	๑๙๒,๘๘๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๑๕,๔๕๐
๒๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๖๐๐	๒๖๑,๖๐๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๑,๓๗๐
๒๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๒,๘๐๐	๒๔๒,๕๒๐	๒๕๑,๒๐๐	๑๙,๓๗๐
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	๑๗,๗๔๐
๒๗	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๑๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๘๐	๑๙๒,๘๘๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๑๕,๔๕๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๘๐	๑๕๓,๒๘๐	๑๑,๓๓๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๓๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๒,๒๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)		๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๓,๐๘๐
๓๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)		๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๒,๘๓๐
๓๔	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๖๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๓๗,๘๓๐
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๒,๐๘๐	๔๒๕,๔๐๐	๔๓๘,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๓๘	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๓,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๓๘๐,๖๘๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๒๙,๑๒๐
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๒๐	๑๗,๕๗๐
๔๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๒๐	๑๗,๕๗๐
๔๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๔๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๔๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๑,๕๑๐
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๑,๕๑๐
๔๖	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	๑	-	๑๒๒,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๒,๖๒๐	๒๑๒,๓๔๐	๒๒๒,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๐,๙๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๒๕,๗๓๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๒๕๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๗๗,๕๖๐	๒๐,๕๕๐
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๘๐	๑๑,๓๓๐
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๒,๑๓๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๖๘๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๖๘๐	๑๔,๖๓๐
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๒๘๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๔,๐๘๐
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	ว่าง
๕๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๐๐	๑๐,๒๗๐
๕๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>																		
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๕๗๙,๙๖๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๑๒,๙๖๐	๓๕,๗๖๐
๕๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๘๐	ว่าง
๖๐	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	ว่าง
๖๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๑,๖๘๐	๓๒๓,๗๒๐	๒๕,๐๑๐
๖๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๐,๙๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๒๕,๗๓๐
๖๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๘๐	๒๐,๗๘๐
๖๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๑๖,๙๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ต่ำกว่าต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		-
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๒,๗๙๐
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๒,๓๙๐
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	ว่าง
๖๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๖๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๒,๑๑๐
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๒,๕๗๐
๗๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๕๐	๑๓,๙๕๐
๗๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๗๒	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๔	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>																		
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๙,๖๐๐	๔๑๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๔,๓๒๐	๓๑,๓๔๐
๗๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๗๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๗๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๘๗,๑๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๔๐	๑๓,๗๔๐	๑๓,๗๔๐	๔๐๐,๙๒๐	๔๑๔,๖๖๐	๔๒๘,๔๐๐	ว่างเต็ม
๗๘	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๑๐
๗๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๑๕,๖๐๐
๘๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๑	๑	๑๙๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	๑๖,๓๘๐
๘๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๘๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๑๕,๔๕๐
๘๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๒,๙๑๐
๘๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๙,๖๙๐
๘๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๔๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๒,๐๔๐
๘๕	คนงานประจำรถขยะ		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๖	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๗	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>																		
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๖๔๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๘๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๘๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๙๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๒๐	๑๗,๕๗๐
๙๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๒๗,๗๒๐	๓๓๘,๘๘๐	๒๕,๔๗๐
๙๒	เจ้าพนักงานพิสด	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐



##### ២៨,៦១៧,៧២៧ ២៨,៤៥៩,១១៣

-

១០២,៤៣៨,០០០ ១០៧,៤៥៨,៥០០ ១១២,៥៧៧,៨៥៥

រោងចក្រប្រមូលសំណល់ ៦០ ១០២,៣១៨,០០០ ៥,១៤៥,៥០០ ៥,៣៧៧,៥៥៥

เงินเดือนครู

๕,๓๘๒,๐๐๐

๕,๑๒๑,๙๐๐

๕,๓๗๗,๙๙๕

-

๔,๖๘๘,๓๒๐

- ๔,๖๘๘,๓๒๐

-๗๐๘.๖๗

**หมายเหตุ** เทศบาลตำบลกระปี่น้อย ตั้งเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ไว้**หัก** เงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา

๑๐๗,๘๒๐,๐๐๐ บาท

**คงเหลือเงินที่นำมาใช้ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**๕,๓๘๒,๐๐๐ บาท

รวมรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ปี ๒๕๖๔

๑๐๒,๔๓๘,๐๐๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %

๒๗,๖๘๗,๓๗๒ บาท

**รวม** รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น๕,๕๓๗,๔๗๔ บาท

คิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๔

**ร้อยละ**๓๓,๒๒๔,๘๕๖ บาท

(๓๓,๒๒๔,๘๕๖ X ๑๐๐ / ๑๐๒,๔๓๘,๐๐๐ = ๓๒.๔๓)

๓๒.๔๓**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕** เป็นเงิน

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

$$๑๐๗,๘๒๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๕,๓๙๑,๐๐๐ \quad (๑๐๗,๘๒๐,๐๐๐ + ๕,๓๙๑,๐๐๐) =$$

๑๑๓,๒๑๑,๐๐๐ บาท

**หัก** เงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา๕,๖๕๑,๑๐๐ บาท**คงเหลือเงินที่นำมาใช้ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**๑๐๗,๕๕๙,๙๐๐ บาท

รวมรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ปี ๒๕๖๕

๒๘,๖๐๙,๖๓๕ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %

๕,๗๒๑,๙๒๗ บาท**รวม** รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น๓๔,๓๓๑,๕๖๒ บาท

คิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๕

**ร้อยละ**

(๓๔,๓๓๑,๕๖๒ X ๑๐๐ / ๑๐๗,๕๕๙,๙๐๐ = ๓๑.๙๑)

๓๑.๙๑**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖** เป็นเงิน

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

$$๑๑๓,๒๑๑,๐๐๐ \times ๕\% = ๕,๖๖๐,๕๕๐ \quad (๑๑๓,๒๑๑,๐๐๐ + ๕,๖๖๐,๕๕๐) =$$

๑๑๘,๘๗๑,๕๕๐ บาท

**หัก** เงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา๕,๙๓๓,๖๕๕ บาท**คงเหลือเงินที่นำมาใช้ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**๑๑๒,๙๓๗,๘๙๕ บาท

รวมรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ปี ๒๕๖๖

๒๙,๕๕๓,๔๑๘ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %

๕,๙๐๘,๖๘๔ บาท**รวม** รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น๓๕,๔๕๒,๑๐๒ บาท

คิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๖

**ร้อยละ**

(๓๕,๔๕๒,๑๐๒ X ๑๐๐ / ๑๑๒,๙๓๗,๘๙๕ = ๓๑.๓๘)

๓๑.๓๘

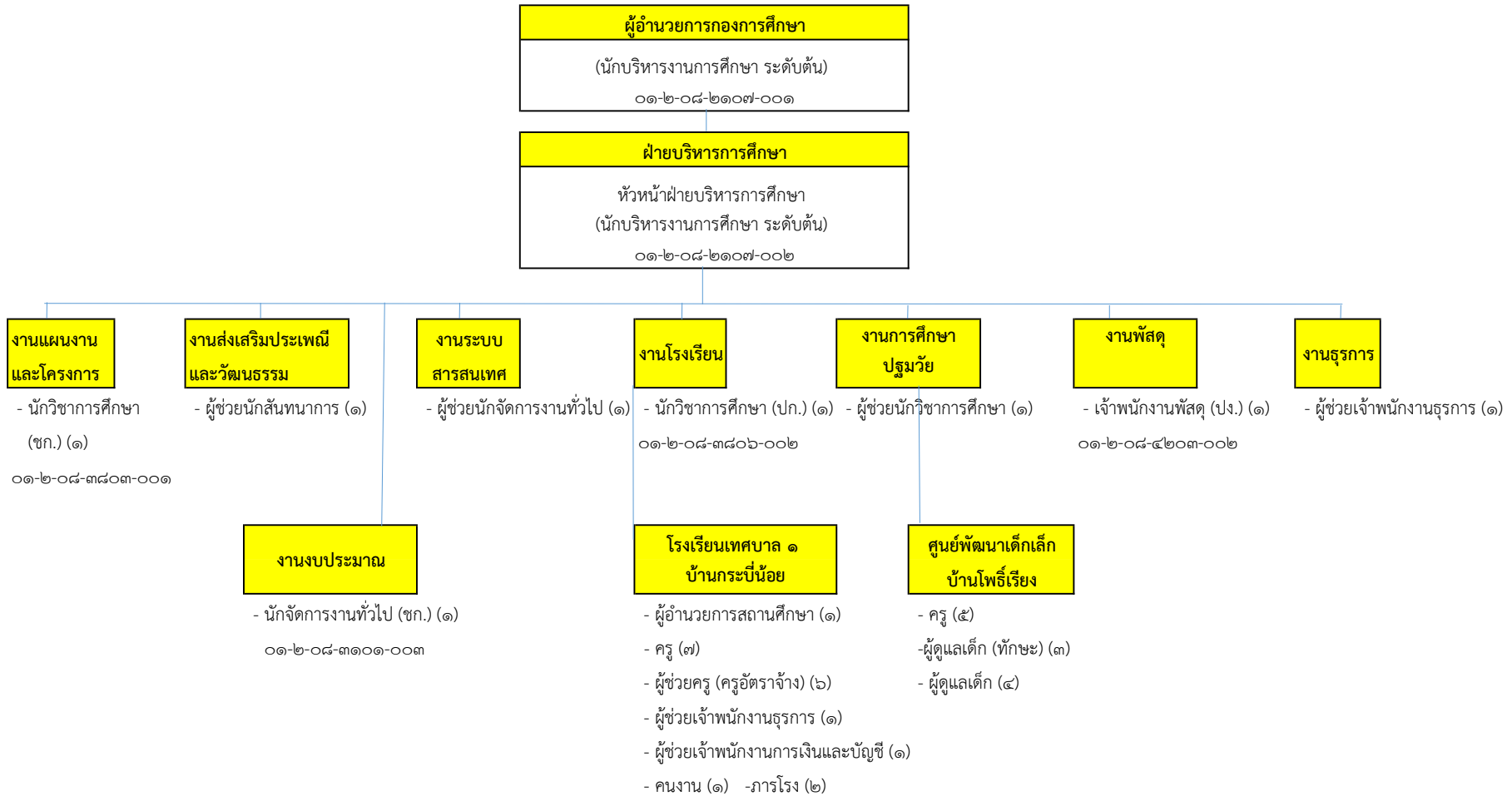


₹, 10,000

₹, 10,000    ₹, 10,000

₹, 10,000    ₹, 10,000

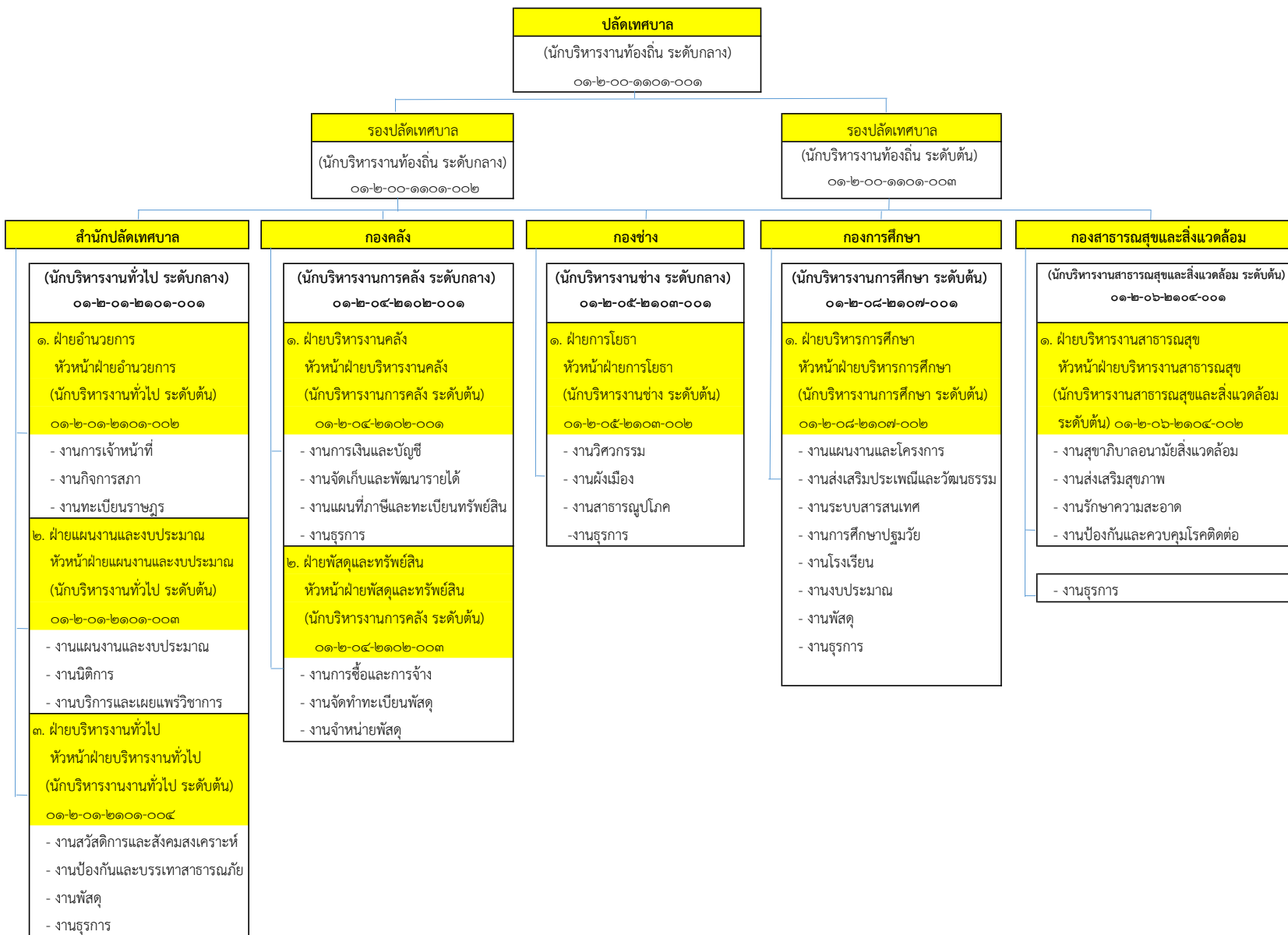
โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง.	ชง.	อาวุโส			
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง.	ชง.	อาวุโส	๑๒	๓	๗
จำนวน	-	-	-	๒			๑	๒	-	-	๑	-	-	๑๒	๓	๗

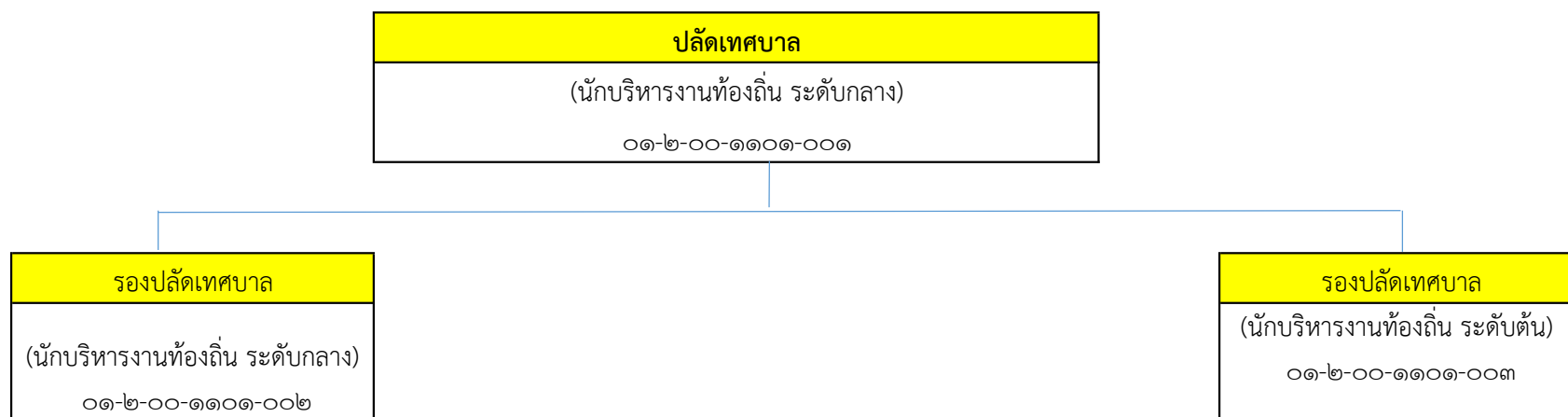
ประเภท	พนักงานครูเทศบาล
จำนวน	๑๓

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลกระปี่น้อย



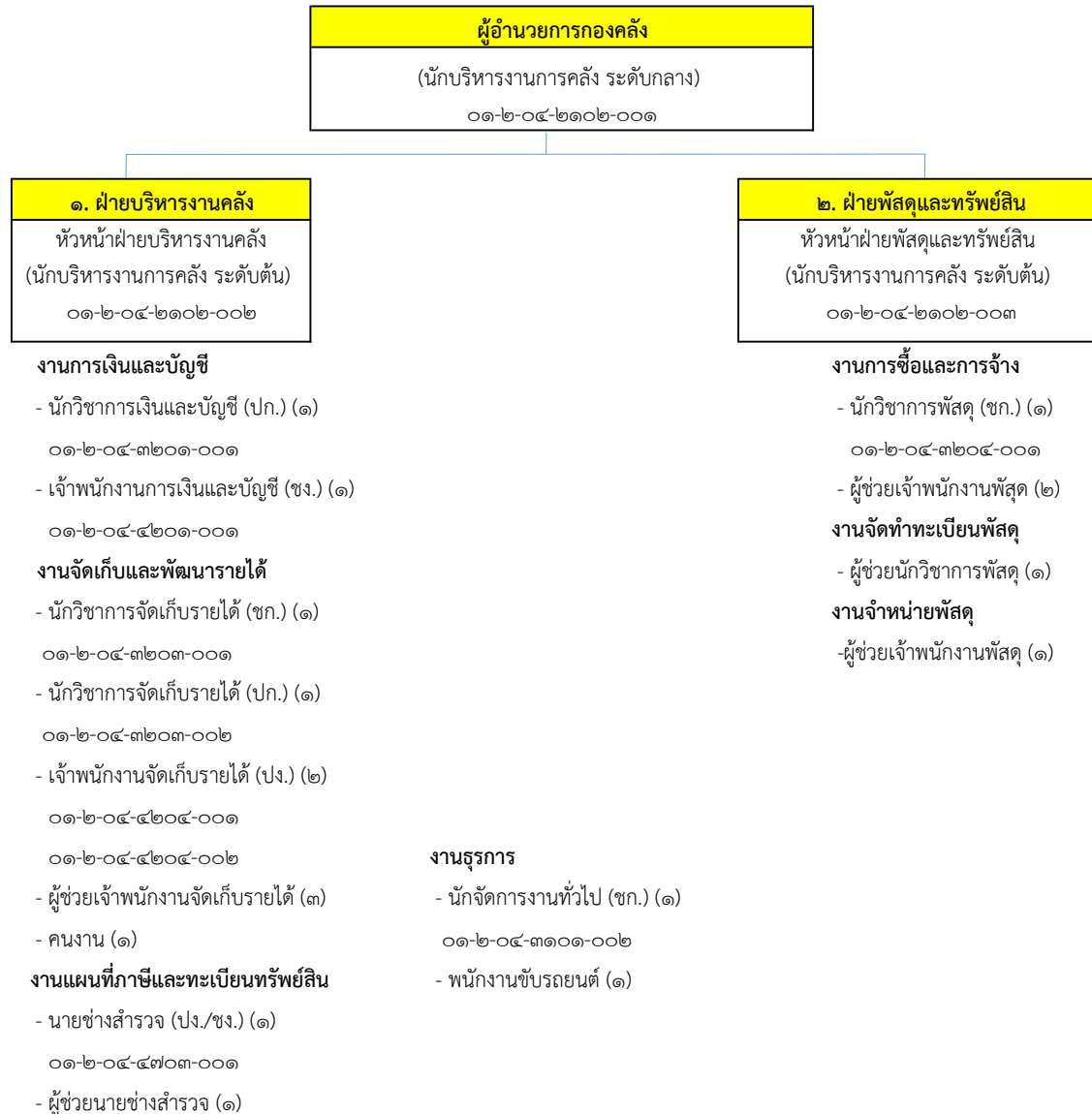


โครงสร้างนักบริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกระปี่น้อย



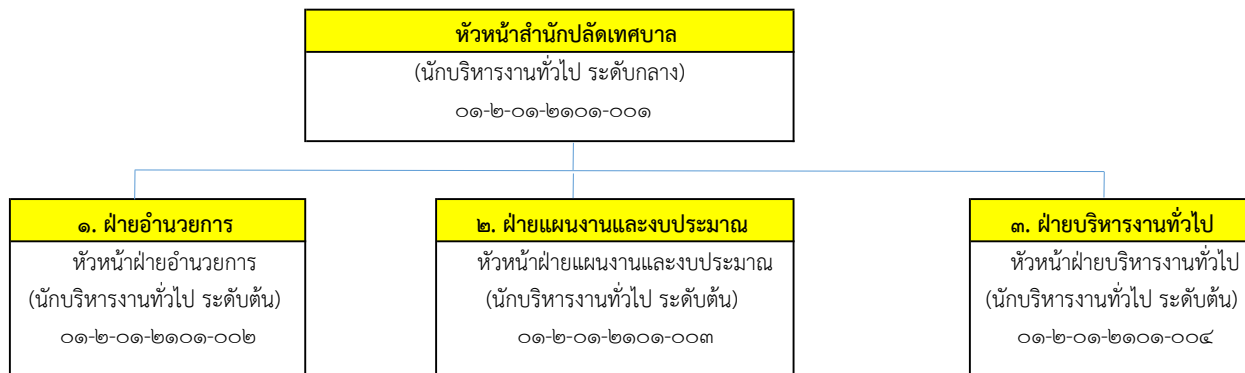
ประเภท	บริหารท้องถิ่น		
	ต้น	กลาง	สูง
จำนวน	๑	๒	-

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	๒	๑	-	๒	๓	-	-	๓	๑	-	๘	๑	๑

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๒)

งานกิจการสภา

- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

งานทะเบียนราษฎร

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๓)

งานแผนงานและงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

- ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (๑)

งานนิติการ

- นิติกร (ปก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

- ผู้ช่วยนิติกร (๑)

งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๒)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

งานพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๔๒๐๓-๐๐๓

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) (๑)  
๐๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

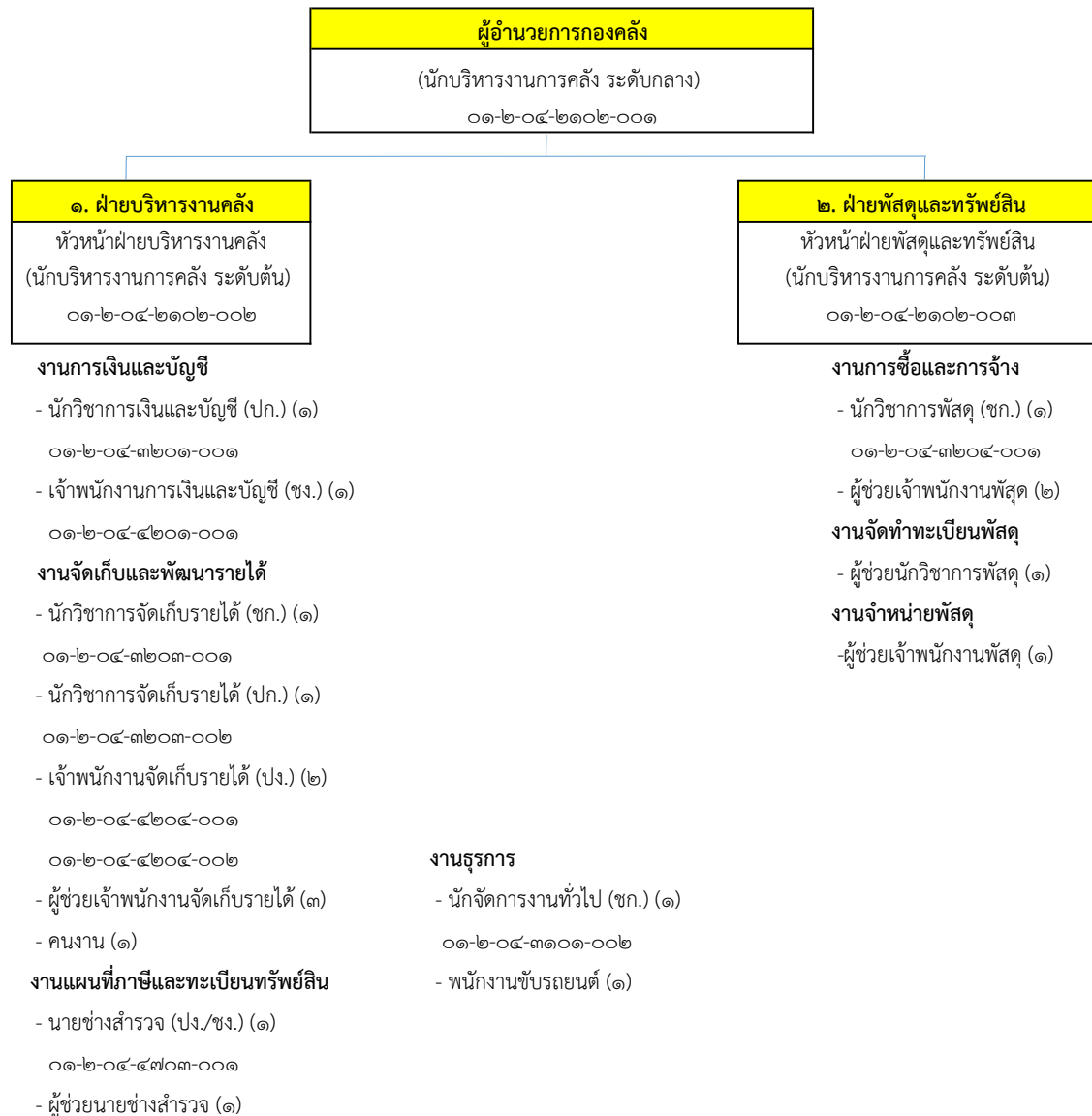
- พนักงานขับรถยนต์ (๔)

- คนงาน (๑)

- ภารโรง (๑)

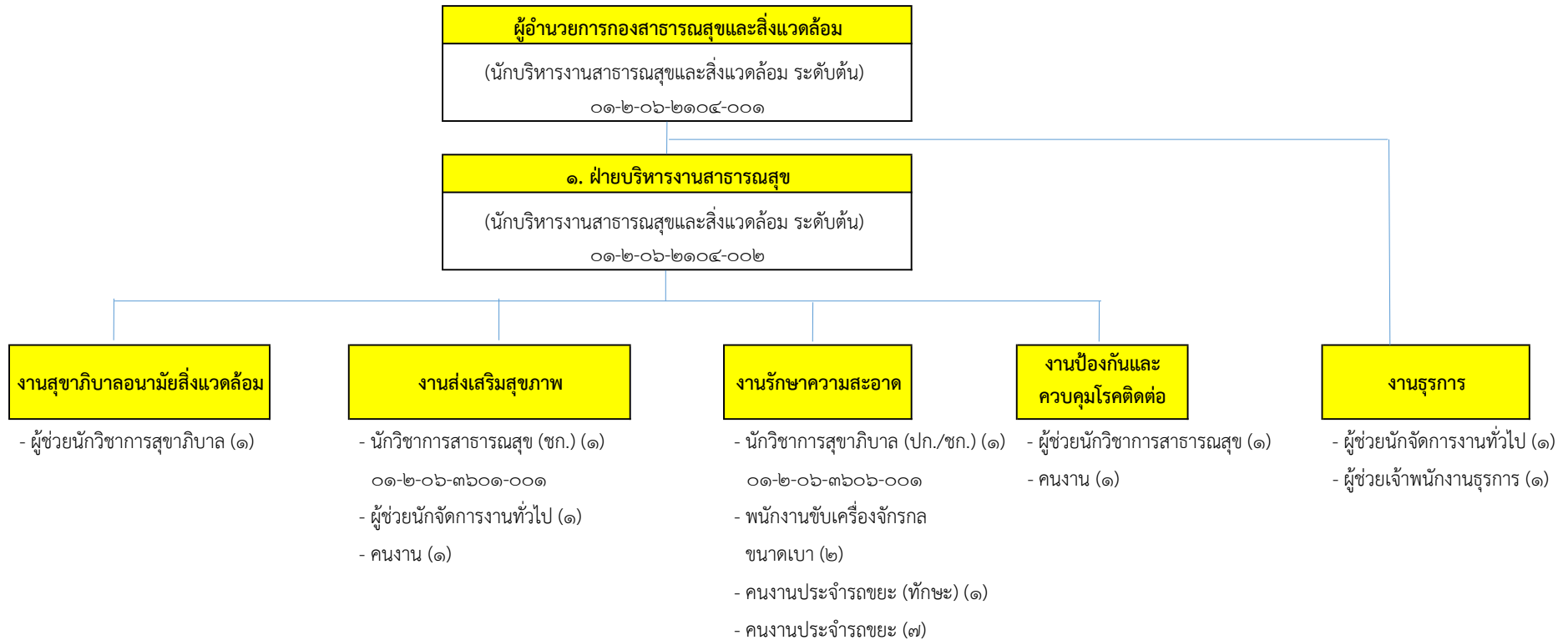
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง.	ชง.	อาวุโส			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	๓	๑	-	๕	๔	-	-	๒	-	-	๑๒	๔	๒

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			
ระดับ							ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	๒	๑	-	๒	๓	-	-	๓	๑	-	๘	๑	๑

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	๒		-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๔	๓	๙

## ๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเอกภพ พฤษชัยนิมิต	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
๒	-	-	๐๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม
๓	นางสุภานันท์ เจริญพานิช	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๖๗,๑๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
๔	นางสาวภาณุมาศ เพ็ชรศรีเงิน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๐๔,๖๘๐
๕	นางมาลีสา ยืนยง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๔,๑๖๐
๖	-	-	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๗	นายสุทัศน์ ธารอุดม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๘	นางสาวจารุณี พงพุทธา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	-
๙	นางสาวมานิต สิงห์สุวรรณ	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๑๐	นางสาวสาวตรี มณีอ่อน	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๑	นายสมเกียรติ หลานหลาย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๑๒	นางสาวสรียุรดา หวานดี	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๑๓	นางสุดาสวรรค์ สุทอก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๔	นางศิริมา รักษาพล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๑๕	-	-	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๘๗,๑๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๑๖	นายววิชัย สหายรักษ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (อิเล็กทรอนิกส์)	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางณัฐชยาพรพรณ์ เจริญพานิช	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๘	นางสาวนัฐกานต์ โทมร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๑-๒-๐๑-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๙	นายโยธิน เฉิดโหม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๙,๘๐๐	-	-	๒๕๙,๘๐๐
๒๐	น.ส.กฤตติกาณ์ เหล่าภัทรเกษม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๒๑	นางสาวปณัฐติยา เหมหา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๒,๘๘๐	-	-	๒๑๒,๘๘๐
๒๒	นายมานพ เมืองชู	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๑,๘๐๐	-	-	๒๔๑,๘๐๐
๒๓	นางสาวสาส์น เหล่าสนัญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๒,๔๔๐	-	-	๒๓๒,๔๔๐
๒๔	นางสาวศรีอรุณ พูลเพิ่ม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๕	นางสาวมธุริษา ยะลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๖	นางสาวอาทิตย์ยา คล่องแคล่ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียน และบัตร	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๒๗	นางสาวมัลลิกา บุตรหง่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๑๒,๘๘๐	-	-	๒๑๒,๘๘๐
๒๘	นางสาวทิพรัตน์ ศรีชาย	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๒๙	นางสาวพนิดา รัตนอุบล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๙๖๐	-	-	๑๓๕,๙๖๐
๓๐	นายกฤษฏา ชนะการ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นายศราวุธ แสงชัยศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๒	นายวุฒิชัย เกกนิชะ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๕,๓๒๐	-	-	๑๔๕,๓๒๐

			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งใหม่	เงินเดือน	
--	--	--	----------------------	----------------------	-----------	--

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๓๓	นายณัฐพงศ์ กาหลง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๓๔	นายสมหมาย ยะลา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๓๕	นายประมวล ณ นรินทร์	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางเคียงงา ชนะการ	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองคลัง (๐๔)**

๓๗	นางจิรา ไกรนรา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๕๕๘,๓๖๐
๓๘	นางสาวเกษร ท่อกุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๓๙	สิบตำรวจโทธนภฤตเนตร คุ่มแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๔๐	นางสาวสุพิศ เทัญเขียว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๔๑	นางศรีสุวรรณ สุขเจริญ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔๒	นางสาวจินตนา คำฝอย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๔๓	นางณัฏฐา เขียวดำ	บัญชีบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๐๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๔๔	นางสาวรุ่งริ่ กระบี่น้อย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๑-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔๕	นางศรีวรรณ ปิติ	บัญชีบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐X๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๔๖	นางสาวอัญชลี กิมเส็ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๗	นางสาวรินดา อักโฆมิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๘	-	-	๐๑-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๐๑-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑๙๒,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /	

	พนักงานจ้าง									ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง								(ค่ากลางเงินเดือน)			
๔๙	นางกาญจนา ทองดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๔๖,๖๐๐	-	-	๒๔๖,๖๐๐
									(๒๐,๕๕๐x๑๒)			
๕๐	นางสาวเสาวลักษณ์ ก่อแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			
๕๑	นางสาวอรุณ สิ้นบุตร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๕,๙๖๐	-	-	๑๓๕,๙๖๐
									(๑๑,๓๓๐x๑๒)			
๕๒	นางสาวอัมพรพรรณ ภริงคาร	ปวส.(บัญชีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๕,๕๖๐	-	-	๑๔๕,๕๖๐
									(๑๒,๑๓๐x๑๒)			
๕๓	นางสาวเลขา เชื้อหอม	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๕,๕๖๐	-	-	๑๗๕,๕๖๐
									(๑๔,๖๓๐x๑๒)			
๕๔	นางศรีณัฐา ศิริโยธิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๙๖๐	-	-	๑๖๘,๙๖๐
									(๑๔,๐๘๐x๑๒)			
๕๕	นางสาวดวงกมล คงขิม	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๙๖๐	-	-	๑๖๘,๙๖๐
									(๑๔,๐๘๐x๑๒)			
๕๖	นายสุรเพชร เชื้อหอม	ปวส.(การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	๑๔๗,๙๖๐
									(๑๒,๓๓๐x๑๒)			
๕๗	นายธงชัย หวานดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๒๔๐	-	-	๑๒๓,๒๔๐
									(๑๐,๒๗๐x๑๒)			
๕๘	นายสมชาย มาลาดี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
<b>กองช่าง (๐๕)</b>												
๕๙	นายสุเทพ บัวแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๖๓,๕๒๐
									(๓๕,๗๖๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	
๖๐	นายศุภกร มีแก้ว	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
									(๓๕,๒๒๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๖๑	นายสุวาทิ เคนยุกต์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๐๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๐๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐x๑๒)			
๖๒	นายศักดิ์ชาย ชูคช	ปวส (ก่อสร้าง)	๐๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อสิ.	๐๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อสิ.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
									(๑๙,๙๗๐x๑๒)			
๖๓	นายวีรเกียรติ์ ปิติ	ปวส (ก่อสร้าง)	๐๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
									(๒๔,๗๓๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	



๗๙	นายณฐนนท์ สุทток	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๐๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
				และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)			และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๘๐	-	-	๐๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเต็ม
๘๑	นางนงรี แจ่มภูมิปริษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๐๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๖๒,๒๔๐	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๘๒	-	-	๐๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๐๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๘๗,๑๘๐	-	-	ว่างเต็ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๘๓	นายวรัช จันทร์เกตุ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๘๔	นางสาวรชดา สมัยพิทักษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑๙๖,๕๖๐	-	-	๑๙๖,๕๖๐
๘๕	นายอดิศร เจริญพานิช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๘๖	นางสาวอัมภาวลัย คงปาน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๘๗	นายมาฆะเดช เชื้อหอม	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๔,๙๒๐	-	-	๑๕๔,๙๒๐
๘๘	นายศิรินทร หวังกอ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๘๙	นายดำรงศักดิ์ หวันนำหงู	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๔,๔๘๐	-	-	๑๔๔,๔๘๐
๙๐	นายพยอง จันศิริวงษ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๑	นายสุริยา ชูเกียรติ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๙๒	นายสนธยา ขาวบุตร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

๙๓	นายสมศักดิ์ มานพ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๙๔	นายมงคล อัมรินทร์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๙๕	นายชูชาติ ยาบ่า	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๙๖	นายชัยพร รักช้อง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๙๗	นายศราวุธ ปานวุ่น	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๙๘	นายบุญรักษ์ แสงทอง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
	<b>๑๑.๔ กองการศึกษา</b>											
๙๙	นางสาวมยุรี สรหงษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
									(๒๙,๑๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๐๐	-	-	๐๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเต็ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๑๐๑	นางสาวโรสยา ห้วยลึก	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
									(๒๘,๕๖๐x๑๒)			
๑๐๒	นางอมรรัตน์ ใจดวง	การศึกษามัธยมศึกษา (ประถมศึกษา)	๐๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
									(๑๗,๕๗๐x๑๒)			
๑๐๓	นางพรหมศรี แสงทอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๑-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
									(๒๕,๔๗๐x๑๒)			
๑๐๔	นางวารุณี คงสมบูรณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
									(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๐๕	นายวิสุนกรณ์ ไชยพรม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักสหนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสหนาการ	-	๒๒๑,๑๖๐	-	-	๒๒๑,๑๖๐
									(๑๘,๔๓๐x๑๒)			
๑๐๖	นางสาวจิราทิพย์ เกกนิยะ	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖,๕๒๐
									(๑๗,๒๑๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๐๗	นายบุญประเสริฐ อักษรพาลี	นิเทศศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
									(๑๖,๘๘๐x๑๒)			
๑๐๘	นางสาววนาลี มาตยโอสถ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	๑๔๐,๑๖๐

									(๑๑,๖๘๐x๑๒)			
	<b>โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านกระบี่น้อย</b>											
๑๐๙	นายไชยยศ กัณท์กุล	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๓๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๐๑-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๓๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓				งบบุคลากร
๑๑๐	นางสาวมีร์ญัตติ เกกนิชะ	ครูศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๔	ครู	คศ.๑	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๔	ครู	คศ.๑				งบบุคลากร
๑๑๑	นางสาวสารภี ศรีสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๕	ครู	คศ.๒	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๕	ครู	คศ.๒				งบบุคลากร
๑๑๒	นายวิกรม โสตามรรค	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๖	ครู	คศ.๓	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๖	ครู	คศ.๓				งบบุคลากร
๑๑๓	นางสาวดาราลักษณ์ กัณท์กุล	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๗	ครู	คศ.๑	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๗	ครู	คศ.๑				งบบุคลากร
๑๑๔	นางบังอร ดวงทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๘	ครู	คศ.๓	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๘	ครู	คศ.๓				งบบุคลากร
๑๑๕	นางพิมพ์ประไพ คำหาญ	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๙	ครู	คศ.๓	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๓๙	ครู	คศ.๓				งบบุคลากร
๑๑๖	นางคาร์ณี ช่วยบำรุง <b>พนักงานจ้าง</b>	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๐	ครู	คศ.๑	๐๑-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๐	ครู	คศ.๑				งบบุคลากร
๑๑๗	นางสาวปวงษ์ธูรา ศรีงาม	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	๒๐๐,๖๔๐	-	-	๒๐๐,๖๔๐
๑๑๘	นางวิภาวัลย์ โตะเขียว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครู (วิทยาศาสตร์)	-	-	ผู้ช่วยครู (วิทยาศาสตร์)	-	(๑๖,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๖,๑๒๐
๑๑๙	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	(๒๐,๕๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๑๒๐	นางสาวศิริรัตน์ บุญทองแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	(๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๑๒๑	นางสาวหนึ่งฤดี หลานสัน	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	(๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๑๒๒	นางสาวศิริวรรณ อนุพัฒน์	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	-	ผู้ช่วยครู (ปฐมวัย)	-	(๑๕,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๒๓	นางสาวมานิตา มามา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๔,๖๘๐	-	-	๑๒๔,๖๘๐
๑๒๔	นางสาวนิสา เชื้อหอม	ปวช.(พาณิชย์การ)	๓๕๙๑-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๓๕๙๑-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	(๑๐,๓๙๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร

๑๒๕	นายราชนนทร์ ประคั่น	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๒๖	นายสมบูรณ์ หลีสี	ป.๖	๑๕๑๔-๔	ภารโรง	-	๑๕๑๔-๔	ภารโรง	-	-	-	-	งบบุคลากร
๑๒๗	นางสาวขวัญใจ หลานเพ็ง	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์เรียง</b>												
๑๒๘			๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๑๒๙	นางสาวเมรวิ มาศหวัง	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๑๓๐	นางวิลาวัลย์ นิตย์อภัย	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๑	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๑๓๑	นางณอมศรี นະบุตร	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๑๓๒	นางปณยณูช กังแสบ	ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๓	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๓๓	นางนิตยา ณ นรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร
๑๓๔	นางสาวนันทนา จันทร์ทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร
๑๓๕	นางสาวนฤมล พูลภักดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
									(๑๐,๙๑๐x๑๒)			
๑๓๖	นางสาวกิตติยา เพชรรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๓๗	นางสาวอิศดารัตน์ ซ้อมไม้	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าสิ่งเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๓๘	นางรุ่งทิพย์ เครือแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๓๙	นางเจนจิรา เขียดศรีชาย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

වමන,ඳවං

වසල,ඳවං

ඳිවන,මවං

වංඳ,වසං

ඟඟඳ,මවං

ඳමන,වං

ඳමඳ,වං

මඳඳ,වසං

ඟඳව,වං

ඟඳල,මවං

මංඟ,ඳවං

ඟඟඟ,ඳිවං

මඳඳ,වසං

ඟඳඟ,මවං

මඳඳ,වසං

ಅಡ್ಡ, ೨೯೦

ಅಡ್ಡ, ೨೯೦

ಅಡ್ಡ, ೨೯೦

၇၆၆,၈၆၀

၈၆၀,၆၆၀

၈၆၇,၈၆၀



అంబ, అంబం