

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง  
อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



ก.ท.อ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒/๒๕๖๗

# คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลท่าวุ้งจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าวุ้ง

# สารบัญ

## เรื่อง

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

## หน้า

- ๑
- ๑
- ๒
- ๔
- ๑๑
- ๑๗
- ๑๘
- ๑๙
- ๒๕
- ๓๐
- ๓๙
- ๔๘
- ๔๙

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- หนังสือเชิญประชุม , รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าวุ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.สุพรรณบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนชั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำหนดกำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างไรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๑.สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

##### ๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภออู่ทอง ประมาณ ๑ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสุพรรณบุรี ๓๓ กิโลเมตร มีหมู่บ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน มีพื้นที่ประมาณ ๓๒ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถื่นใกล้เคียง ๔ ส่วนคือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองไธ้
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลจรเข้สามพันและตำบลยั้งทะเลาย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลยั้งทะเลายและตำบลกระเจิน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลจรเข้สามพัน

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง จะมีสองลักษณะพื้นที่ทางด้านทิศตะวันออกจะเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ทำนา เลี้ยงสัตว์ ทิศตะวันตกสภาพพื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขาเหมาะแก่การปลูกพืช ทำไร่ เลี้ยงสัตว์

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลท่าวุ้ง เป็นแบบร้อนชื้น โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมฝ่ายใต้ โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดทั้งปีประมาณ ๒๖ - ๒๙ องศาเซลเซียสและมีอุณหภูมิสูงสุดในช่วงเดือนเมษายนประมาณ ๓๒ - ๓๖ องศาเซลเซียสและอุณหภูมิต่ำสุดช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ประมาณ ๒๑ - ๒๓ องศาเซลเซียส

### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินเหนียว ดินร่วน เป็นพื้นที่ราบ เหมาะแก่การเพาะปลูกพืช ไร่ ทำนา และเลี้ยงสัตว์

### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- |                    |    |      |
|--------------------|----|------|
| - หนอง             | ๒  | แห่ง |
| - สระน้ำสาธารณะ    | ๖  | แห่ง |
| - คลองชลประทาน     | ๒  | แห่ง |
| - คลองระบายน้ำทิ้ง | ๑๒ | แห่ง |

### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตอุทยานป่าไม้ ได้แก่ สวนป่าพุดทางนา

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลท่าวุ้ง มีเขตการปกครองรวม ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านนาลาว
หมู่ที่ ๒	บ้านดอนพรม
หมู่ที่ ๓	บ้านโคก
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองตาสาม
หมู่ที่ ๕	บ้านเขาพระ
หมู่ที่ ๖	บ้านอู่ทอง ท่าพระ
หมู่ที่ ๗	บ้านท่าม้า
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองเสือ
หมู่ที่ ๙	บ้านศรีสรรเพชร
หมู่ที่ ๑๐	บ้านดงเย็น
หมู่ที่ ๑๑	บ้านปฐมพร
หมู่ที่ ๑๒	บ้านเนินพลับพลา



๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

เขตเทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง มีจำนวนครัวเรือน ๖,๐๐๓ ครัวเรือน จำนวนประชากรชาย ๗,๖๑๙ คน หญิง ๘,๐๕๖ คน รวมทั้งสิ้น ๑๕,๖๗๕ คน

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรของเทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง

หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านนาลาว	๘๔๔	๙๔๒	๑,๐๕๗	๑,๙๙๙
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนพรหม	๖๔๐	๙๕๐	๑,๐๐๐	๑,๙๕๐
หมู่ที่ ๓ บ้านโคก	๘๗๐	๑,๐๑๖	๑,๑๕๓	๒,๑๖๙
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองตาสาม	๓๓๐	๕๗๘	๕๖๓	๑,๑๔๑
หมู่ที่ ๕ บ้านเขาพระ	๗๓๓	๗๓๑	๗๘๓	๑,๕๑๔
หมู่ที่ ๖ บ้านอู่ทอง - ท่าพระ	๕๑๑	๓๕๙	๓๘๙	๗๔๘
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าม้า	๒๔๘	๔๑๖	๔๖๑	๘๗๗
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองเสือ	๑๗๔	๒๐๑	๒๑๙	๔๒๐
หมู่ที่ ๙ บ้านศรีสรรเพชร	๖๓๐	๙๓๙	๙๑๙	๑,๘๕๘
หมู่ที่ ๑๐ บ้านดงเย็น	๓๘๖	๔๙๖	๔๙๗	๙๙๓
หมู่ที่ ๑๑ บ้านปฐมพร	๑๘๖	๓๘๒	๓๖๖	๗๔๘
หมู่ที่ ๑๒ บ้านเนินพลับปลา-สวนพลู	๔๕๑	๖๐๙	๖๔๙	๑,๒๕๘
รวม	๖,๐๐๓	๗,๖๑๙	๘,๐๕๖	๑๕,๖๗๕

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

แยกตามช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๑,๖๐๐	๑,๕๒๓	๓,๑๒๓	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๔,๗๗๒	๔,๙๘๔	๙,๗๕๖	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๑,๒๔๗	๑,๕๔๙	๒,๗๙๖	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๗,๖๑๙	๘,๐๕๖	๑๕,๖๗๕	

ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖ จากสำนักงานท้องถิ่นเทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง

**๔. สภาพทางสังคม**

**๔.๑ การศึกษา**

สถานศึกษาในเขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง มีดังนี้

- |      |                      |   |      |   |
|------|----------------------|---|------|---|
| สาม, | - โรงเรียนประถมศึกษา | ๔ | แห่ง | โรงเรียนวัดปทุมสรวาส, โรงเรียนวัดหนองตา<br>โรงเรียนวัดเขาพระ, โรงเรียนวัดช่องลม   |
|      | - โรงเรียนมัธยมศึกษา | ๑ | แห่ง | โรงเรียนอู่ทอง  |
|      | - โรงเรียนเอกชน      | ๒ | แห่ง | โรงเรียนรัตนศึกษา, โรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์  |
|      | - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๕ | แห่ง | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาลาว,<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาสาม<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพระ<br>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่องลม |

**๔.๒ สาธารณสุข**

สถานพยาบาล/โรงพยาบาล ที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง มีดังนี้

๑. โรงพยาบาลวิภาวดีปิยะราษฎร์ (โรงพยาบาลเอกชน)
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอู่ทอง (ตั้งอยู่ที่หมู่ ๓ หมู่บ้านโคก)

**๕. ระบบบริการพื้นฐาน**

**๕.๑ การคมนาคมขนส่ง**

เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง มีความสะดวกในการติดต่อ การเดินทางคมนาคม การขนส่งสินค้า การค้าขาย การทำธุรกิจ เนื่องจากมีถนนมาลัยแมนซึ่งเป็นถนนที่เชื่อมต่อการคมนาคมไปสู่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่นๆ ตัดผ่าน ถนนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นถนน คสล. และถนนลาดยาง

**๕.๒ การไฟฟ้า**

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทองใช้บริการไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งเขตเทศบาล จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

**๕.๓ การประปา**

ประชาชนในเขตเทศบาลใช้น้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคอู่ทอง ประมาณร้อยละ ๙๕ ที่เหลือใช้น้ำบาดาล น้ำจากคลองชลประทาน ซึ่งอาจจะประสบปัญหาบ้างเป็นบางครั้ง

**๕.๔ โทรศัพท์**

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ใช้บริการโทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย

**๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์**

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด คือ ไปรษณีย์อำเภออู่ทอง ตั้งอยู่ตำบลอู่ทอง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ห่างจากเทศบาลตำบลท้าวอู่ทองประมาณ ๒๐๐ เมตร

**๖. ระบบเศรษฐกิจ**

**๖.๑ การเกษตร**

ชุมชนที่อยู่รอบนอกเขตเทศบาล ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ ทำนา ผลิตที่สำคัญที่ผลิตได้ เช่น ข้าว ข้าวโพด อ้อย ผลไม้และพืชผักชนิดต่างๆ

## ๖.๒ การปลูกสัตว์

เขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทองในชุมชนชนบทรอบนอก มีการเลี้ยงสัตว์หลายชนิด ส่วนมากจะเป็นการเลี้ยงในครัวเรือน เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ ไม่ได้เลี้ยงเป็นอาชีพหลักหรือทำเป็นธุรกิจ แต่เลี้ยงไว้สำหรับการบริโภคในครัวเรือน

## ๖.๓ อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม มีเพียงอู่ซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์และเครื่องจักรที่ใช้ในการเกษตรกรรมเท่านั้น

## ๖.๔ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์กะลา ม.๑
- กลุ่มแม่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดอนพรหม ม.๒
- กลุ่มผ้าไทยหนองตาสาม ม.๔
- กลุ่มอาชีพสานตระกร้า ม.๗
- กลุ่มน้ำพริก ม.๑๐

## ๖.๕ แรงงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ไร่ อ้อย ไร่ข้าวโพด ปลูกผัก และเลี้ยงสัตว์ ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

## ๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

### ๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ในเขตเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง มีการจัดตั้งชุมชนโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๔๘ เตรส ประกอบกับระเบียบเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ว่าด้วยคณะกรรมการชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ข้อ ๑๑ โดยแบ่งชุมชน ออกเป็น ๒๑ ชุมชน คือ

- |                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| ๑. ชุมชนบ้านดอนแจ่งพัฒนา       | ๑๒. ชุมชนชุมชนอู่ทองก้าวหน้า |
| ๒. ชุมชนบ้านนาลาวก้าวหน้า      | ๑๓. ชุมชนบ้านหนองน้ำขุ่น     |
| ๓. ชุมชนบ้านนาลาวสามัคคี       | ๑๔. ชุมชนบ้านท่าม้า          |
| ๔. ชุมชนบ้านดอนพรหมพัฒนา       | ๑๕. ชุมชนบ้านหนองเสือ        |
| ๕. ชุมชนบ้านสวนพูล - คลองอีไถ่ | ๑๖. ชุมชนศรีสรรเพชญ์         |
| ๖. ชุมชนบ้านโคกเหนือ           | ๑๗. ชุมชนดงเย็นตะวันตก       |
| ๗. ชุมชนบ้านโคกใต้             | ๑๘. ชุมชนดงเย็นตะวันออก      |
| ๘. ชุมชนหนองตาสามพัฒนา         | ๑๙. ชุมชนบ้านปฐมพรพัฒนา      |
| ๙. ชุมชนหนองตาสามรวมใจพัฒนา    | ๒๐. ชุมชนหลังวัดช่องลม       |
| ๑๐. ชุมชนเขาพระรวมใจพัฒนา      | ๒๑. ชุมชนเนินพลับพลา         |
| ๑๑. ชุมชนเขาพระรวมใจรักษ์      |                              |

### ๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ชุมชนที่อยู่รอบนอกเขตเทศบาล ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ ทำนา ผลผลิตสำคัญที่ผลิตได้ เช่น ข้าว ข้าวโพด อ้อย ผลไม้และพืชผักชนิดต่างๆ

### ๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

มีลำน้ำจรเข้สามพันเป็นแหล่งน้ำหลัก สำหรับทำการเพาะปลูก

### ๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค)

ประชาชนในเขตเทศบาลใช้น้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคอู่ทอง ประมาณร้อยละ ๙๕ ที่เหลือใช้น้ำบาดาล น้ำจากคลองชลประทาน

## ๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ โดยมีข้อมูลสถาบันและองค์กรทางศาสนา ดังนี้ วัดที่อยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๖ แห่ง

๑. วัดปทุมศรวาส (นาลาว)
๒. วัดหนองตาสาม
๓. วัดเขาพระศรีสรรเพชญาราม (เขาพระ)
๔. วัดท่าพระยาจักร (ช่องลม)
๕. วัดเขาทำเทียม
๖. วัดดงเย็น

### สำนักสงฆ์ ๓ แห่ง

๑. สำนักสงฆ์เขาตะแบง
๒. สำนักสงฆ์ถ้ำพุหางนาค
๓. สำนักสงฆ์ฐานปัญญา

### ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติและที่สร้างขึ้น เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภค-บริโภค ในการประกอบอาชีพ และมีคูเมือง เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอีกด้วย

๙.๒ ภูเขาและป่าไม้ ในเขตพื้นที่ มีภูเขาหลายลูก และมีสวนป่าพุหางนาคค่อนข้างอุดมสมบูรณ์อยู่ทำให้ภูมิประเทศมีความร่มรื่น เขียวขจี

๙.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ในการอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์

### ๑๐. สภาพปัญหาของพื้นที่

#### ๑๐.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและตำบล ยังไม่ได้มาตรฐานการสัญจร ไม่สะดวก เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และบางส่วนยังเป็นถนนดิน

- บริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ไม่เพียงพอกับความต้องการ และไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

#### ๑๐.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ผลผลิตราคาต่ำ
- ปัญหาขาดแหล่งเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหาการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง
- ขาดแคลนแรงงานการเกษตรในพื้นที่

#### ๑๐.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาขาดสวัสดิการทางสังคม และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินไม่เพียงพอ
- สนามกีฬาขาดมาตรฐาน สวนสาธารณะ สวนสุขภาพ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

#### ๑๐.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนตามสิทธิหน้าที่ต่อการพัฒนาท้องถิ่น และแก้ไขปัญหาสังคมโดยส่วนร่วม

- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรท้องถิ่นระดับรากหญ้าอย่างจริงจังต่อเนื่อง
- สัดส่วนการจัดสรรรายได้จากภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของท้องถิ่นไม่สอดคล้องเหมาะสม

#### ๑๐.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ตามทางสาธารณะ ยังไม่เพียงพอ  
- ไม่มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลที่เหมาะสมได้มาตรฐาน  
- ยังขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ดิน อากาศ (การเผาหญ้าหลังเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร)

- เกษตรกรมีค่านิยมใช้สารเคมี ปุ๋ยวิทยาศาสตร์ ในการเกษตร

#### ๑๑. ความต้องการของประชาชน

##### ๑๑.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง
- ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ตลอดปี
- มีบริหารระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทั้งตำบล

##### ๑๑.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ออกเอกสารสิทธิที่ดินให้ราษฎรได้ครอบคลุมทำกินอย่างถูกต้อง
- ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน
- ส่งเสริมด้านการตลาดให้กับผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

ต่าง ๆ ในตำบล

##### ๑๑.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนตามแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องจักร ที่ใช้ในการบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ให้อัตราลดลง
- จัดหาสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

##### ๑๑.๔ ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่องการเมือง การปกครอง
- จัดให้ราษฎรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลให้มากขึ้น
- ดำเนินการเทศบาลเคลื่อนที่ให้เป็นประจำ และต่อเนื่อง

##### ๑๑.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปรับปรุง จัดทำเขตป่าสงวนแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ ริมถนนเกาะกลางถนนทุกหมู่บ้านในตำบล
- จัดทำโครงการปฎิบัติจากเศษวัสดุทางการเกษตรและรีไซเคิลขยะทุกรูปแบบ

##### ๑๑.๖ ความต้องการด้านอื่น ๆ

- ให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย และมีสนามกีฬา เพื่อประชาชนจะได้ห่างไกล

ยาเสพติด

- ให้มีศาลาพักผ่อนหรือเป็นที่ชุมนุมพบปะประชาชนกันในหมู่บ้าน
- ให้มีถึงดับเพลิงประจำชุมชนโรงเรียนและที่ทำการหน่วยงานราชการต่าง ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีแหล่งท่องเที่ยวเกิดขึ้นในพื้นที่

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง

เทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณสุขการ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๖) การจัดการศึกษา
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๐) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
- สาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๓) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

#### วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ผลสัมฤทธิ์ทางการบริหาร”

#### ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง

เพื่อให้การดำเนินบรรลุตามจุดหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา เทศบาลตำบลท้าวอู่ทองจึงได้  
กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ  
ศักยภาพ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณภาพในการศึกษาและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

### เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด
  ๒. เพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชนและครัวเรือนในท้องถิ่น
  ๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและให้ยั่งยืน โดยใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  ๔. เสริมสร้างโอกาสทางสังคม ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาและได้รับสวัสดิการต่าง ๆ
  ๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การระงับ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหายาเสพติด และนโยบายรัฐ
  ๖. เสริมสร้างสุขอนามัยของประชาชน ให้อยู่ดีมีสุข
  ๗. ยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการ ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
  ๘. พัฒนาการจัดการศึกษา การกีฬา นันทนาการ ในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
  ๙. มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยประโยชน์อย่างยั่งยืน
  ๑๐. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
- ตัวชี้วัด**

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ๓. ร้อยละของครัวเรือนที่มีประปาใช้
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. จำนวนผู้เข้าอบรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน	๑. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๒. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน ที่ใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๑. มีสถานที่บริการประชาชนเพียงพอ ๒. ประชาชนได้รับการบริการสะดวกสบายและรวดเร็ว ๓. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๖. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณภาพในการศึกษาและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ	๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา ๒. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา การกีฬา นันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล	๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เพื่อการท่องเที่ยว



## คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภค	๑. การพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ สาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจและสร้างรายได้
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน	๓. การพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ และคุณธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. ส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชน ให้อยู่ดีมีสุข ๕. ส่งเสริมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	๖. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร ให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณภาพในการศึกษาและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ	๗. การสนับสนุนจัดการศึกษา การกีฬา นันทนาการ ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนากองท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล	๘. การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๙. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมบูรณ์และยั่งยืน

## กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการให้ดีขึ้นและได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาทักษะอาชีพให้เกิดกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. การเงินทุนสถาบันของชาติและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตามแนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การระงับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกระดับ มีศีลธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรม

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร เครือข่าย อาสาสมัครต่างๆ

๑๐. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ดีมีสุข

๑๑. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อที่เป็นปัญหาสังคม รวมทั้งรณรงค์เผยแพร่ความรู้  
ในหมู่บ้าน/ชุมชน

๑๒. รณรงค์และประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจในด้านสาธารณสุขให้ประชาชนรู้  
ป้องกันและดูแลรักษาสุขภาพอนามัยให้ปลอดภัยและเหมาะสมถูกสุขลักษณะด้วยตนเอง

๑๓. รณรงค์และปลูกฝังจิตสำนึก ให้เด็กเยาวชนและประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ  
เห็นคุณค่าและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

๑๔. กำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีระบบ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนคัดแยกประเภทขยะ  
ก่อนทิ้ง

๑๕. พัฒนา ปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสะดวก  
รวดเร็วแก่ผู้มาติดต่อราชการ

๑๖. จัดให้มีอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานบริการ  
ประชาชน

๑๗. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถ ให้มีความรู้  
ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนอย่างสะดวก รวดเร็วและ  
มีประสิทธิภาพ

๑๘. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาท้องถิ่น การรับและให้บริการข้อมูลข่าวสาร

๑๙. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทุกระดับ ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

๒๐. ส่งเสริมการเล่นกีฬา เพื่อการออกกำลังกายของประชาชน

๒๑. พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสมดุล

๒๒. ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และการ

ท่องเที่ยว

๒๓. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ให้คงอยู่

๒๔. ส่งเสริมพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานทดแทน

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และ  
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง และซ่อมแซมโครงสร้าง  
พื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานต่อการพัฒนาคน  
พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง  
โดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และ  
แผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ยุทธศาสตร์  
ประกอบด้วย

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๕) ยุทธศาสตร์การบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

(๖) ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมคุณภาพในการศึกษาและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

(๗) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนากองท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากร  
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณภาพในการศึกษาและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว โดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการระดมความเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ และคุณลักษณะที่จัดว่าเป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของพื้นที่ อีกทั้งได้ประเมินปัจจัยภายนอกที่สะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนา และประเด็นที่จัดว่าเป็นภัยคุกคาม หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การวิเคราะห์สะท้อนทิศทางการพัฒนาในองค์กรรวมทั้งการวิเคราะห์และทบทวนปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญภายใต้หัวข้อต่างๆ ได้ ดังนี้

#### จุดแข็ง(S : Strength)

- บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง
- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้ไม่มีการโยกย้าย ทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ได้รับมอบหมาย
- บุคลากรในระดับหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นบุคคลในพื้นที่ไม่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อย
- บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อย่างชัดเจน เช่น แผนการปฏิบัติงานประจำปี
- บุคลากรมีภารกิจหน้าที่และคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน
- การปฏิบัติงานยึดกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ เป็นหลักในการปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ
- การจัดบริการสาธารณะ ทำในลักษณะเชิงรุก เช่น การให้บริการด้านซ่อม / สร้างถนน
- ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

#### จุดอ่อน(W : Weakness)

- บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ทำให้ขาดการรองรับในตำแหน่งที่ขาดแคลน
- บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง
- การทำงานแยกส่วน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- งานบางอย่างขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้กับประชาชนทราบ
- การดำเนินงานตามภารกิจเกี่ยวกับโครงการ / กิจกรรม ของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ยังขาดการวิเคราะห์ที่เกิดจากความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง

- บุคลากรส่วนใหญ่ยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่า เช่น ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล
- กระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน / โครงการ / กิจกรรม ยังไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดของงานยังไม่ชัดเจน
- ข้อมูลส่วนใหญ่ในการทำงานจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน บางครั้งยังขาดการประมวลผล

#### โอกาส (O : Opportunity)

- ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ
- นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
- มีกฎหมายรองรับในการดำเนินงาน
- รัฐบาลกำหนดนโยบายเกี่ยวกับส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้ท้องถิ่นสามารถจัดสรรเงินบางส่วน จัดทำโครงการ / กิจกรรม เกี่ยวกับสืบสานวัฒนธรรมประเพณี เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### อุปสรรค(T : Threat)

- ขาดการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- นโยบายรัฐบาลไม่ชัดเจน และไม่ตรงประเด็น
- มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายมีผลกระทบต่อการสนับสนุนงบประมาณ
- สภาพเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม
- ปัญหาเศรษฐกิจ ส่งผลรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนน้อยลง
- งบประมาณถูกตัดและลดลง และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

#### ภารกิจหลัก

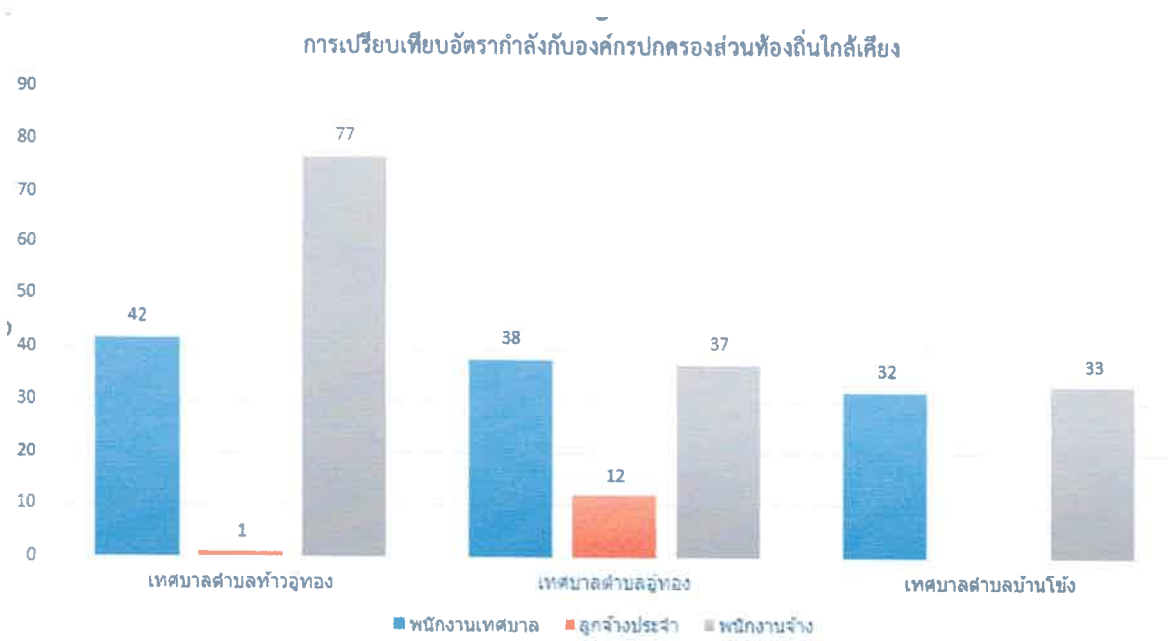
๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและชุมชน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน
๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง
๕. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ)
๗. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ

#### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การพัฒนาการใช้บริการและการจัดการของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลท่าวัวทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๐ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

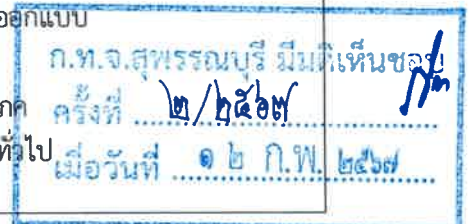


## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าวุ้งอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าวุ้งอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li></ul> <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li></ul> <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li></ul>
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานสถิติการคลัง</li><li>- งานระเบียบการคลัง</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li></ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานสถิติการคลัง</li><li>- งานระเบียบการคลัง</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li></ul>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมอาคาร</li><li>- งานสำรวจและออกแบบ</li><li>- งานผังเมือง</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมอาคาร</li><li>- งานสำรวจและออกแบบ</li><li>- งานผังเมือง</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>
<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> <b>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>	<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> <b>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>
<b>๖. กองการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>	<b>๖. กองการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>
<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>
<b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบภายใน</li></ul>	<b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบภายใน</li></ul>

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๓

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท้าวอู่ทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่างเต็ม

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ... ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ... ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</b>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพระ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาลาว</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาสาม</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ

ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่องลม</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่างเดิม
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b> นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๒๕</b>	<b>๑๒๕</b>	<b>๑๒๕</b>	<b>๑๒๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๔๙,๖๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๒๕,๘๐๐	๙๔๑,๘๘๐	๙๖๕,๘๘๐	๙๙๑,๖๘๐	(๖๒,๔๗๐)
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๙๖๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	คนงาน	-	๑๖	๑๖	๑,๗๒๘,๐๐๐	๐	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	๑,๗๒๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๗	-	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	ว่างเต็ม

ก.ค.จ. เชียงใหม่  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒.๐.พ.๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๖๒,๘๔๐	๗๘๓,๔๘๐	๘๐๔,๔๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	(๓๐,๒๔๐)
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๑๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๖	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>กองช่าง</b>																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	(๔๔,๙๙๐)
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๓๒	นายช่างผังเมือง	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๒,๓๒๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๕๒,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๑๕๒,๒๐๐	๑๕๒,๒๐๐	๑๕๒,๒๐๐	ยูลเล็ก

ก.พ.อ.สุพรรณบุรี มมลเห็นชอบ  
ครั้งที่ ...๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ...๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๕๐	๓๒๕,๖๓๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	คนงาน	-	๑๑	๑๑	๑,๑๘๘,๐๐๐	๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	คนงาน	-	๑๐	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	
๔๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๔,๑๖๐	๕๗๓,๕๒๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๔๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๗๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
<b>กองการศึกษา</b>																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๕๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๖,๐๐๐	๒๐๗,๕๘๐	(๙,๐๖๐)

**ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ**  
**ที่ประชุม ก.ท.จ.สุพรรณบุรี**  
**เมื่อวันที่ ๑๕ มิ.ย. ๒๕๖๗**  
**เมื่อวันที่ ..... ๑ มิ.ย. ๒๕๖๗**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๕๒	คนงาน	-	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพระ</b>																		
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าส่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						เงินอุดหนุน
๕๔	ครู		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนวลลาว</b>																		
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าส่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						เงินอุดหนุน
๕๖	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก</b>																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าส่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						เงินอุดหนุน
๕๘	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาสาม</b>																		
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าส่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						เงินอุดหนุน
๖๐	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่องลม</b>																		
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าส่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						เงินอุดหนุน
๖๒	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																		
๖๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๕๕๓,๗๒๐	๕๖๖,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๖๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๓,๑๒๐	๕๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๖๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๖๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๗๖,๖๘๐	๒๘๖,๓๖๐	๒๐,๕๕๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๖๘	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๒๖,๒๖๖  
๒๖๕,๕๖๐  
๖๖๖,๕๖๖  
๒๖๕,๕๖๖

คั้ง ๓๒/๑๐๐  
๓๒๔,๐๐๐  
๓๒๔,๐๐๐

เมื่อวันที ..... ก.พ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																			
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
รวม			๑๒๕	๘๙	๒๒,๑๔๓,๔๘๐	๖๔๔,๔๐๐	๑๒๔	๑๒๔	๑๒๔	-	-	-	๔๘๒,๔๖๐	๔๙๗,๓๔๐	๕๐๙,๑๘๐	๒๓,๑๒๘,๑๔๐	๒๓,๖๒๕,๔๘๐	๒๔,๑๒๙,๖๖๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๓,๔๖๙,๒๒๑	๓,๕๔๓,๘๒๒	๓,๖๑๙,๔๔๙	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๖,๕๙๗,๓๖๑	๒๗,๑๖๙,๓๐๒	๒๗,๗๔๙,๑๐๙	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๙,๔๘๘	๒๘,๖๒๘	๒๗,๙๐๐	

หมายเหตุ

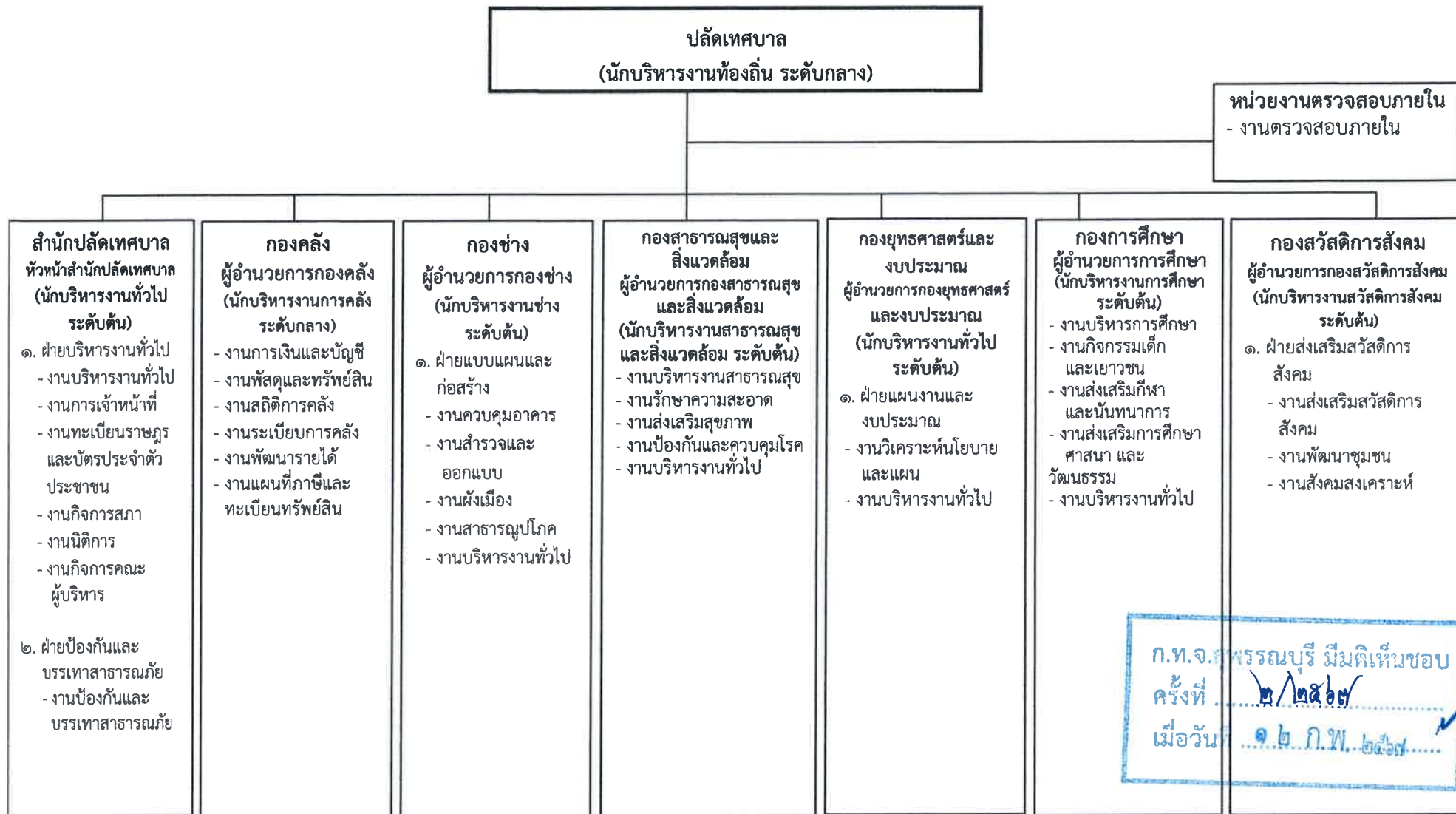
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๙๐,๒๑๘,๑๐๐.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบาลผู้ติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๘๕,๙๒๒,๐๐๐ บาท)  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๙๔,๗๒๙,๐๐๕.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบาลผู้ติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๙๙,๔๖๕,๔๕๕.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบาลผู้ติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
 ครั้งที่ ..... ๒ / ๒๕๖๗ .....  
 เมื่อวันที่ ..... ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗ .....



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



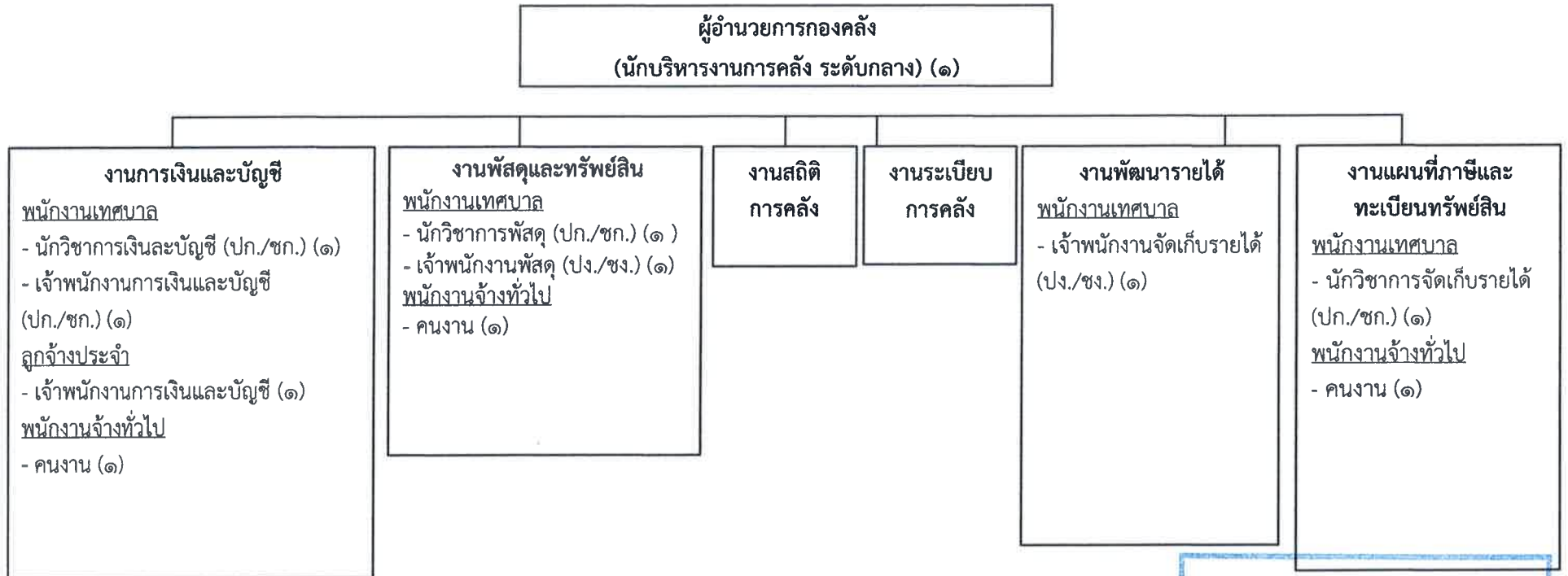
โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๓	๓	๒	-	๒	๒๘

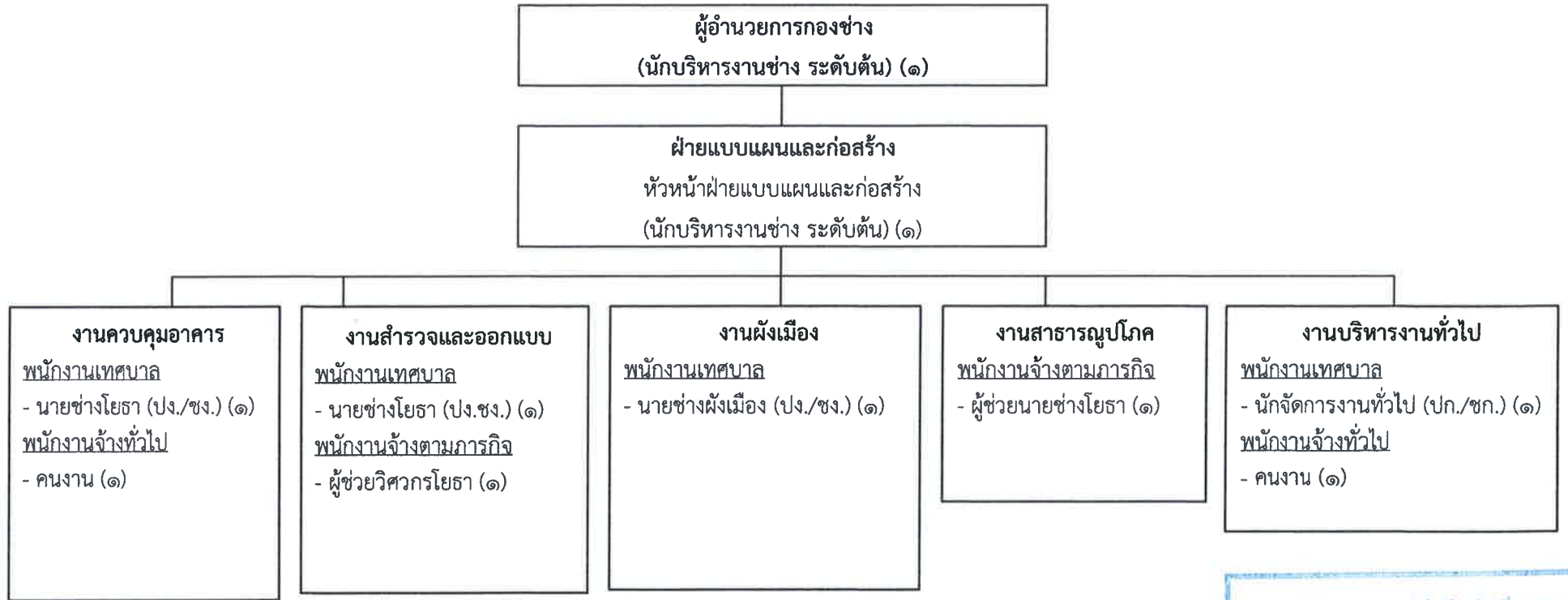
โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๐๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	๓	๓	๑	-	๓

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

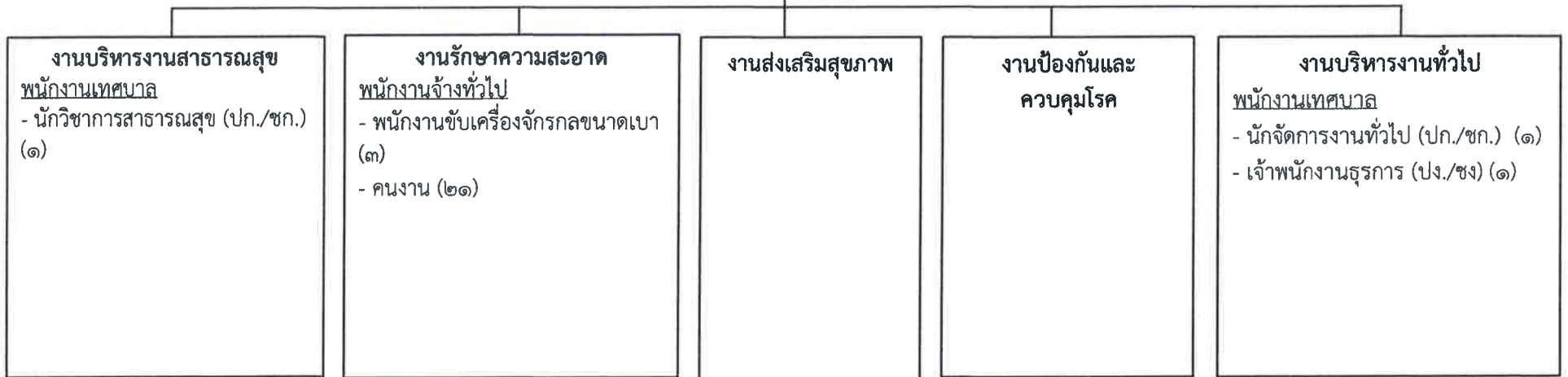


ก.ท.จ.สุภ.ชรลบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๑	๓	-	๒	๒

โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

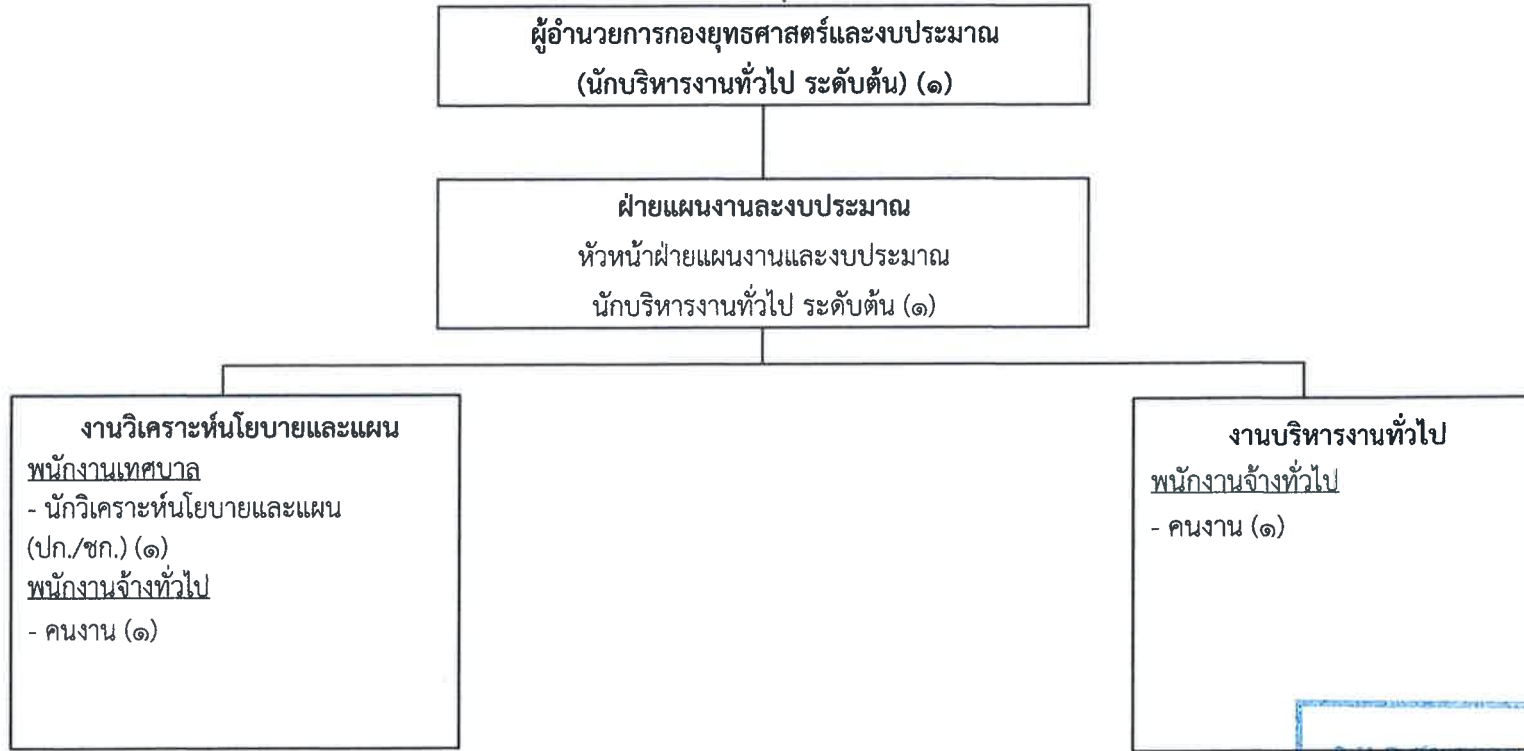
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	-	๒๔

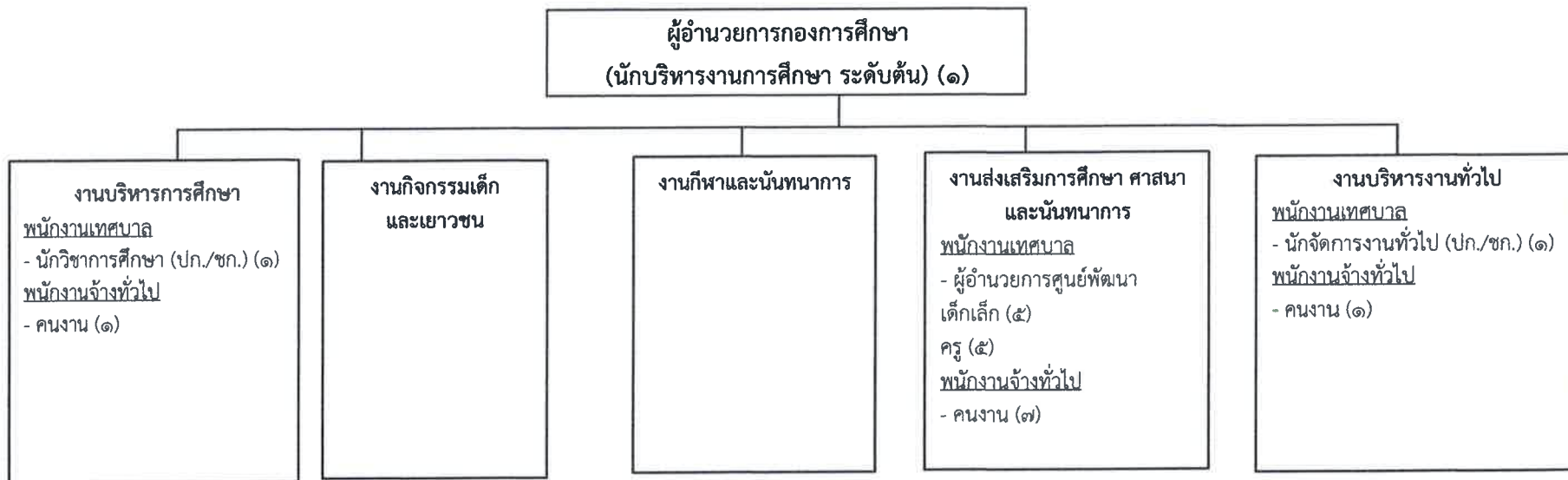
โครงสร้างการบริหารงานกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒.ก.พ.๒๕๖๗.....

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๑	-	-	-	๒

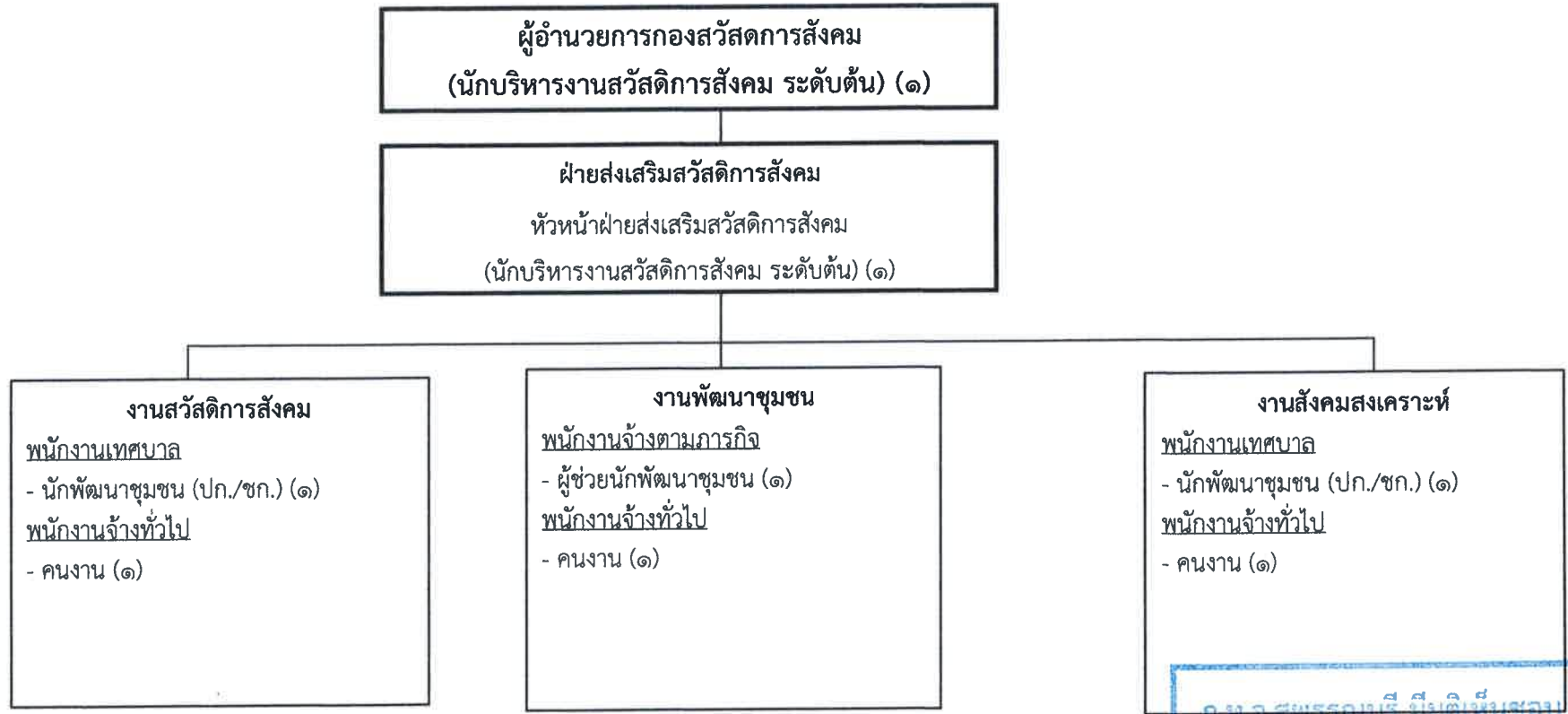
โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	-	๑๐	-	-	-	๙

โครงสร้างการบริหารงานกองสวัสดิการสังคม



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ้ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๒	-	-	๑	๓



โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน  
พนักงานเทศบาล  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิชัย นิลปั้น	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔๙,๖๔๐ (๖๒,๔๗๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๙๑๗,๖๔๐
<b>สำนักงานปลัดเทศบาล</b>												
๒	นายอภิสิทธิ์ สุธิจิต	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓	นายประพันธ์พงษ์ ชินสุวรรณ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๔	นายเจษฎา เตียงนิล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์(นโยบายสาธารณะ)	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๕	นางสาวณัฐพร สุธิจิต	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นายธวัช วัฒนพิทักษ์พงศ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๘	นางสาวชนิษฐา เตียงนิล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๙	จ.อ.สุทธิวัฒน์ สุธิจิต	นักเรียนเก่า พรรคกลิน เหล่าทหารเครื่องกล สาขาช่างเครื่องปั้น	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานขึ้นเครื่องจราจรภาคปช	ปง.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานขึ้นเครื่องจราจรภาคปช	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายราชันต์ สีลาเนียม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขึ้นเครื่องจราจรภาคปช	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจราจรภาคปช	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑	-	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจราจรภาคปช	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจราจรภาคปช	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มิไม่ตีเห็นชอบ  
 ๓๑๒,๘๐๐  
 ๑๑๒,๘๐๐  
 ๑๑๒,๘๐๐  
 ๓๑๒,๘๐๐  
 ก.ท.จ.สุพรรณบุรี



ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายธนาธร ทรวงสุรัตน์กุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายวุฒิชัย อินอำนาจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวภัทรรุ สุธงจิต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการตลาด	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๖	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<b>กองคลัง</b>											
๔๐	นางสาวปราณี ปิ่นแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๗๔๒,๔๔๐
๔๑	นางสาวฐิติรัตน์ คำภู	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการจัการภาครัฐ	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๔๒	นางสาวพนอ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการการคลัง	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๔๓	นางจันทร์แรม เตียงนิล	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔๔	นางสาวเกวลิ ลีสุขสาม	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง.	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๔๕	-	-	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๔๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	นางสาวนภสร ล้าเลิศ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๒๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๖,๖๕๐

สุพรรณบุรี ๒๖/๒๕๖๗  
 ๒/๒๕๖๗  
 ๒๖/๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๗	ลูกจ้างประจำ นางสุภัทรา หยงอนกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวณัฐลี นามวิจิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวยอธอ้อย แดงดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวนฤมล ล่ามลาว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	กองช่าง นายสุวิจักขณ์ สิบวงศ์สุขเวช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม-เทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๕๒	-	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๓	นายพิรพัฒน์ วงศ์สุวนิชชา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๕๔	นายรพี วงศ์เสถียร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาโยธา	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๕๕	นายภาวุฒิ จำปาเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาโยธา	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๕๖	จ.ส.ท.พรเทพ หับโชติ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาการจัดการงานก่อสร้าง	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	นายช่างผังเมือง	ชง.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	นายช่างผังเมือง	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายณัฐพล เฟื่องทอง	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	

ก.ท.จ. สุพรรณบุรี ยอมรับชอบ  
๑๘๐,๐๐๐  
(๑๕,๐๐๐ X ๑๒)  
๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ..... ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๘	นายวัชรพงษ์ อุปการะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาโยธา	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๔๐
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายไตรภพ พุทธิตรีภูมิ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐบาล	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายอนุพล มยุขโชติ	ปริญญาตรี สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมไทย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ชำนาญการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ชำนาญการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖๒	นางสาวณัฐวดี ศรีธราผล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สำนักงาน	๖๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-
๖๓	-	-	๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๔	นายคุณาพร หลักเพชร	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายจินดารัตน์ ดวงวงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายขจร ตัสกร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายสุวรรณ อาจคงหาญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายเอกพจน์ ขวัญงาม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายไพศาล เกตุแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาบัญชี	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายนิรันดร์ แก้วสระแสน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายนิคม ลือสูงเนิน	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายภิเชก นกขวัญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๗๓	นายฤทธิพล ธนาบัวโคกรัง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายสุรชัย ทองอุดม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายธนิน โฉมยา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นายอำนาจ สุขเจริญกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	นายอนุชา สุนทรวิภาต	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นางสาวนงนุช แสงเพลิง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๑	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๒	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๔	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๕	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๖	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๗	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๙	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ว่าที่ ร.อ.วิรัช วีระเสนา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๖๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๙๐	นางสาวอัมพร ภมรพล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๙๑	นางสาวจริยาพร เองชูทรัพย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๖๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชก.	๖๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๙๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอารีชา สายสมร	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
 ๑๐๘,๐๐๐  
 ครั้งนี้ ๒/๓๕๖  
 เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๙๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๔	กองการศึกษา	-	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๙๕	-	-	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙๖	นางสาวพิญาภรณ์ รามจุล	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย	๖๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๙๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพระ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๘	-	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๙	ครู	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๙	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาลาว	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๐๐	นางบุษบา รักอู่	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๐	ครู	ค.ศ.๓	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๐	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๒	นางสาวนิตยาภรณ์ สีสุขสาม	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองดาวสน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๔	นางขวัญลา หลีกเพชร	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๓	ครู	ค.ศ.๒	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๓	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่องลม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๓



ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐๖	นางนงนุช เจียวงษ์ทอง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นางสาววรรณภา กลิ่นพุ่มซ้อน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๘	นางอุไรวรรณ วีระเสนา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๙	นางสาวราตรี รักอู่	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๐	นางสาวต่องตา อ่ำพุทรา	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๑	นางสาววิมล ลีสุขสาม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๒	นางสาวกรรณิกา วานิช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาพาณิชยการ	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๓	นางสาวณัฐธราพร เพชรคนชม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๔	นางสาวสทฤทัย นิมนวล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๕	นางสาวเจนจิรา ไพเราะ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์	-	-	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๖	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>		๖๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๑๑๗	นางมิ่งทิรา เจริญย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๖๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๘,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๗,๓๒๐

ก.พ.ก.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗  
เมื่อวันที่ ...๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			ตำแหน่งที่กำหนดใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑๘	นางสาวภิชราพร รักกลิ้ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๑๑๙	นางสาวมนัชญา สมบัติใหม่	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการซัพพลายเชน	๖๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสมบูรณ์ เลหล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๖,๖๐๐ (๒๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๖,๖๐๐
๑๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวปิยะพร นุชกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๒	นางสาวกนกพร เลหล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๓	นางสาวสุภาภรณ์ แก้วระแสน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒๔	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวสุวรรณี งามขำ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
ครั้งที่ ..... ๒/๒๕๖๗ .....  
เมื่อวันที่ ..... ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗ .....

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนรวมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวราบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

#### ๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้



## ประกาศเทศบาลตำบลท่าอุทอง

เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

.....

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

เพื่อเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติให้ถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติเทศบาลตำบลท่าอุทอง จึงประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังนี้

### จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้



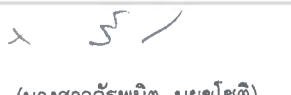





ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวฉัฐพนิต มยุชโชติ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้งทอง

ภาคผนวก

ทะเบียนกำกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง  
เทศบาลตำบลท่าวุ้ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ	นายกเทศมนตรี	เลขานุการ ก.ท.จ.
๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑-มี.ค.-๖๕	"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น"  x  (นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ) นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้ง	 (นายสมโชค เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์
๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑-มี.ค.-๕๙	"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น"  x  (นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ) นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้ง	 (นายสมโชค เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์
๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑-มี.ค.-๕๙	"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น"  x  (นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ) นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้ง	 (นายสมโชค เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์
๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑-มี.ค.-๕๙	"อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น"  x  (นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ) นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้ง	 (นายสมโชค เสียงใหญ่) เลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์

(นายวิชัย นิลปัน)

ปลัดเทศบาล





ประกาศเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง

เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวจัฐพนิต มยุขโชติ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง

สำนักงานถูกต้อง

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง

ที่ พ๒๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.  
และ ก.อบต. ที่ มท ๖๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง            | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาล                            | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | เป็นกรรมการ             |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป           | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล                     | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่  
ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน  
ของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน  
ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง

สำนักงานผู้พิทักษ์

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปลัดเทศบาล.....

หัวหน้ากอง.....

หัวหน้างาน..... ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๖

ร่าง/พิมพ์/ทาน..... ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๖



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง เทศบาลตำบลท่าวุ้ง อ.ทอ. ๐ ๓๕๕๕ ๒๙๙๗

ที่ สพ ๕๕๘๐๓/ ๗๖๘

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ด้วยกองช่าง มีภารกิจอำนาจหน้าที่งานด้านการสำรวจและออกแบบเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ประกอบขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านสถาปัตยกรรม จึงมีประสงค์จะกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง สถาปนิก (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๑ อัตรา

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งให้สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายสุวิจักขณ์ สิบวงศ์สุขเวช)

ผู้อำนวยการกองช่าง

สำเนาถูกต้อง

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง (งานกรรมาธิการ) โทร. ๐ ๓๕๕๕ ๒๙๙๗  
ที่ สพ ๕๔๘๐๑/ว ๑๑๕๖ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เรียน

ตามที่เทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าวุ้งทอง ชั้น ๒ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้งทอง

แจ้งทำย

๑. สำนักปลัดฯ.....
๒. กองคลัง.....
๓. กองช่าง.....
๔. กองสาธารณสุขฯ.....
๕. กองยุทธศาสตร์ฯ.....
๖. กองการศึกษา.....
๗. กองสวัสดิการฯ.....

สำเนาถูกต้อง




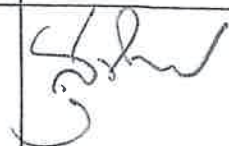


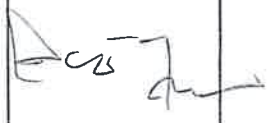




(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ชั้น ๒

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ	นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง		
๒	นายวิชัย นิลปั้น	ปลัดเทศบาล		
๓	นางสาวปราณี ปิ่นแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	นายสุวิจักขณ์ สีวงศ์สุขเวช	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นายคุณาพร หลีกเพชร	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๖	ว่าที่ ร.อ.วิรัช วีระเสนา	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ		
๗	นายอภิสิทธิ์ สุธธิจิต	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๘	นางมณฑิรา เจริญย์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๙	นายอภิสิทธิ์ สุธธิจิต	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๑๐	นายประพันธ์พงษ์ ชินสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
๑๑	นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

สำเนาถูกต้อง

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ	ตำแหน่ง	นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง
๒. นายวิชัย นิลปิ่น	ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาล
๓. นางสาวปราณี ปิ่นแก้ว	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. นายสุวิจักขณ์ สืบวงศ์สุขเวช	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. นายคุณาพร หลักเพชร	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ว่าที่ ร.อ. วิรัชย์ วีระเสนา	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๗. นายอภิสิทธิ์ สุธธิจิต	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๘. นางมณฑิรา เจริญย์	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๙. นายอภิสิทธิ์ สุธธิจิต	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๐. นายประพันธ์พงษ์ ชินสุวรรณ	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๑๑. นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มา

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ  
ประธานกรรมการ

ตามที่เทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาประชุมในวันนี้ ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย  
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ  
ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระ  
ค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

นางกิตติภูมิ แสนเสนาะ

๐ -

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าวุ้ง ชั้น ๒ ฝ่ายเลขานุการได้ทำรายงานการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ  
ประธานกรรมการ

ขอเชิญคณะกรรมการร่วมกันพิจารณากรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าวุ้ง ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ว่ามีความจำเป็นที่ต้องกำหนด/ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งใด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับปริมาณของงานนั้นๆ

นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ  
เลขานุการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลท่าวุ้ง มีตำแหน่งดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา  
สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา

๓. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

สำเนาถูกต้อง

~

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๑.พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๒ อัตรา
๑๒.พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๓.พนักงาน ขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔.ยาม	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๕.คนงาน	จำนวน ๑๗ อัตรา
๑๖.คนงาน	จำนวน ๖ อัตรา (ว่าง)

กองคลัง

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้บริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๘.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๙.คนงาน	จำนวน ๓ อัตรา
---------	---------------

กองช่าง

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๓.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.นายช่างโยธา (พง./ชง.)	จำนวน ๒ อัตรา
๕.นายช่างผังเมือง (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖.ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๗.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๘.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๘.คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา
---------	---------------

ถ้าเนาถูกต้อง

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล

- ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
  - ๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
  - ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๓ อัตรา
  - ๖. คนงาน จำนวน ๙ อัตรา
  - ๗. คนงาน จำนวน ๑๒ อัตรา (ว่าง)

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

พนักงานเทศบาล

- ๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
  - ๒. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
  - ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ๔. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
  - ๕. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล

- ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
  - ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ๕. คนงาน จำนวน ๙ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพระ
- ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๒. ครู จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาลาว
- ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๒. ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก
- ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  - ๒. ครู จำนวน ๑ อัตรา

เท่านี้ถูกต้อง

๐ -

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาสาม

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒.ครู จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่องลม

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒.ครู จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๒.หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๓.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๔.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๖.คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๕ อัตรา แบ่งออกเป็น

-พนักงานเทศบาล จำนวน ๔๗ อัตรา

-ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗๑ อัตรา

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนร้อยละ ๒๙.๖๗

นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ  
ประธานกรรมการ

เนื่องจากปัจจุบันภาระงานทางด้านสถาปัตยกรรมเกี่ยวกับการออกแบบเขียนแบบ แก้ไขแบบแปลนอาคารสิ่งก่อสร้าง รวมทั้งแบบแปลนต่างๆ เกี่ยวกับผังเมืองของเทศบาลมีจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ประกอบกับในกองช่าง มีตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา จึงขอเสนอที่ประชุม ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่ง สถาปนิก จำนวน ๑ อัตรา

๒. ยับเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอให้กำหนด/ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

สำเนาถูกต้อง

๗

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลหัวอุ้มทอง

อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ  
จัดระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และโดยเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลหัวอุ้มทอง และโดยเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด

- ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
 ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป  
 ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 85,922,000 บาท  
 ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 85,922,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมทั่วไป	
งานบริหารงานทั่วไป	18,268,800
งานการรักษาความสงบภายใน	4,405,905
งานชุมชนและสังคม	
งานการศึกษา	11,542,725
งานสาธารณสุข	2,067,000
งานสังคมสงเคราะห์	2,152,400
งานเกษตรและชุมชน	4,620,000
งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	50,000
งานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1,080,000
เศรษฐกิจ	
งานอุตสาหกรรมและการโยธา	14,347,780
ตำแหน่งงานอื่น	
งานงบกลาง	27,387,390
<b>งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น</b>	<b>85,922,000</b>

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลหัวอุ้มทองปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบ  
กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ  
รับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลหัวอุ้มทองมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 28 ก.ย. 2565

(ลงนาม).....

(นางสาวฉัฐพิต มยุขโชติ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหัวอุ้มทอง

เห็นชอบ  
  
 (ลงนาม).....  
 (นายปรีชา ทองคำ)

ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
 ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้อำนวยการต้อง

(นายวิชัย นิสป็น)

ปลัดเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าวุ้ง

ที่ ๒๐๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ ข้อ ๒๓๒ และข้อ ๒๓๔  
แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน  
พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑  
ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒๙ ราย รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้ง

สำเนาถูกต้อง

ปลัดเทศบาล. (นายวิชัย นิสัน)  
หัวหน้ากอง. ปลัดเทศบาล  
หัวหน้างาน. / (นาย.....)  
ร่าง/พิมพ์/ทาน. / " ๒๐.๔.๒๕๖๖

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท่าวุ้งที่ ๒๖๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
				ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑	นายวิชัย นิลปิ่น	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐,๔๕๐	กลาง	๖๒,๔๗๐	หนึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๑ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
๒	นายอภิรักษ์ สุธิจิต	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๔๕๐	ต้น	๓๓,๕๖๐	หนึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๑ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๓	นายประพันธ์พงษ์ ชินสุวรรณ	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๗๗๐	ต้น	๓๖,๓๑๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๔	นางสาวณัฐพร สุธิจิต	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๕	นายรัช วัฒนพิทักษ์พงศ์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๖	นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑,๓๔๐	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๗	นางสาวชนิษฐา เตียงนิล	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖,๑๒๐	ชำนาญงาน	๒๖,๕๘๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

**ผู้อำนวยการ**  
  
(นายวิชัย นิลปิ่น)

ปลัดเทศบาล

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ที่ ๒๗ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง การเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ร.ร.	ชื่อ-สกุล		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
					ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
<b>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>									
๘	นายเจษฎา	เตียงนิล	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗,๔๑๐	ต้น	๓๗,๙๖๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๙	จ.อ.สุทธิวัฒน์	สุทธิจิต	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๖,๖๕๐	ปฏิบัติงาน	๑๖,๙๖๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
<b>กองคลัง</b>									
๑๐	นางสาวปราณี	ปิ่นแก้ว	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๙,๘๓๐	กลาง	๕๐,๖๗๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๑	นางสาวฐิติรัตน์	คำกุล	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๒	นางสาวพนอ	ปิ่นแก้ว	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๙,๓๔๐	ชำนาญงาน	๓๐,๒๙๐	หนึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๑ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๓	นางจันทร์แรม	เตียงนิล	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	ชำนาญการ	๓๒,๔๕๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

สำเนาถูกต้อง

(นายรัชชัย นิลปิ่น)

ปลัดเทศบาล

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท่าวุ้งที่ ๒๑๙ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
				ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑๔	นางสาวเกวลิ ลิสุขสาม	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๖๐	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๓๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๕	นางสาวนภสร ล้ำเลิศ	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๖๐	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
<b>กองช่าง</b>								
๑๖	นายสุวิจักขณ์ สืบวงศ์สุขเวช	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓,๕๘๐	ต้น	๔๔,๙๙๐	หนึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๑ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๗	นายศิริพัฒน์ วงศ์สุวรรณิษา	๖๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๙,๘๐๐	ปฏิบัติการ	๒๐,๑๒๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๘	นายสิบทิพนธ์ พิบไชยดี	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑	นายช่างผังเมือง	ชำนาญงาน	๒๗,๔๙๐	ชำนาญงาน	๒๗,๙๖๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๑๙	นายรพี วงศ์เสถียร	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๙,๘๐๐	ปฏิบัติงาน	๙,๙๘๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

(นายวิชัย นิลบัน)

ปลัดเทศบาล

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ที่ ๒๑๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ร/ก	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ	
				ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น		
๒๐	นายภาวุฒิ จำปาเงิน	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๖๐	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	ครึ่งขั้น ตาม ประกาศ ก.ท.	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>									
๒๑	นายคุณาพร หลีกเพชร	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕,๖๖๐	ชำนาญงาน	๒๖,๑๒๐	ครึ่งขั้น ตาม ประกาศ ก.ท.	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>									
๒๒	นางทัศนีย์ วงษ์คำ	๖๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘,๕๒๐	ต้น	๓๙,๐๘๐	ครึ่งขั้น ตาม ประกาศ ก.ท.จ.	
๒๓	นางสาวอัมพร ภมรพล	๖๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖,๓๑๐	ต้น	๓๖,๘๖๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๐๖ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี	
<b>กองการศึกษา</b>									
๒๔	นางสาวจริยาพร เสงชูทรัพย์	๖๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๙,๑๑๐	ชำนาญการ	๒๙,๖๘๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี	

(นายวิชัย นิลบัน)

ปลัดเทศบาล



-๕-

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท้าวอู่ทอง ที่ ๒๖๙ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

๒๕	นางสาวราตรี	ทวนเงิน	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐,๑๒๐	ปฏิบัติการ	๒๐,๔๔๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>									
๒๖	นางมณฑิรา	เดรัมย์	๖๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓,๕๖๐	ต้น	๓๔,๑๑๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๒๗	นางสาวภัชราพร	รักกลิ้ง	๖๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๗,๔๑๐	ชำนาญการ	๓๗,๙๖๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
๒๘	นางสาวรัชนก	สุดใจ	๖๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๐,๗๙๐	ชำนาญการ	๒๑,๒๔๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
๒๙	นางสาวสุวรรณี	งามขำ	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๒๑,๗๑๐	ชำนาญการ	๒๒,๑๗๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

(ลงชื่อ)  
**ผู้อำนวยการกอง**

(นายวิชัย นิลบัน)

ปลัดเทศบาล

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)

นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง



คำสั่งเทศบาลตำบลท้าวอุทอง  
ที่ ๒๒๐ / ๒๕๖๖  
เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ ข้อ ๒๓๒ และข้อ ๒๓๔  
แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน  
พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑  
ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงมีคำสั่งเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑  
จำนวน ๑ ราย รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอุทอง

ปลัดเทศบาล

(นายวิชัย นิลปน)

ปลัดเทศบาล

ปลัดเทศบาล.....

หัวหน้ากอง.....

หัวหน้างาน..... / ๒๖-๔-๖๖

ร่าง/พิมพ์/ทาน..... / ๒๖-๔-๖๖

บัญชีแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลท่าวุ้งที่ ๗๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือนก่อนเลื่อน		ให้ได้รับเงินเดือน		หมายเหตุ
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
กองคลัง							
๑	นางสุภัครดา หยองอนุกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐,๖๘๐	-	๒๑,๐๑๐	ครึ่งขั้น ตามข้อ ๒๓๐ ประกาศ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

(ลงชื่อ)

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าวุ้ง

สำเนาถูกต้อง

(นายวิชัย นิสป็น)  
ปลัดเทศบาล

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๙๙,๖๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๕๐	๒๔,๐๐๐	๒๕,๘๐๐	๙๔๓,๘๘๐	๙๖๕,๘๘๐	๙๙๓,๖๘๐	(๖๒,๔๗๐)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๕๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๕๐	๔๙๓,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๕๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๕๐	(๓๓,๘๘๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๕๐	(๓๕,๒๒๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๒๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๕๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๕๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๙๖๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	คนงาน	-	๑๗	๑๗	๑,๘๓๖,๐๐๐	๐	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-				๑,๘๓๖,๐๐๐	๑,๘๓๖,๐๐๐	๑,๘๓๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๖	-	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-				๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

สำเนาถูกต้อง

(นายวิชัย นิลปิ่น)  
ปลัดเทศบาล

วันที่ ๑๖/๑๒/๒๖  
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๕๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๐๐	๒๐,๖๕๐	๒๑,๐๐๐	๗๖๒,๘๕๐	๗๘๓,๕๕๐	๘๐๔,๕๕๐	(๕๐,๖๗๐)
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๕๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๘,๗๒๐	(๓๐,๒๙๐)
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๕๕๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๓๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๘๐	๖,๘๕๐	๖,๙๖๐	๓๗๕,๘๕๐	๓๘๑,๖๘๐	๓๘๘,๖๕๐	(๓๕,๐๓๐)
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
<b>ถูกจ้างประจำ</b>																			
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๕๐	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๖๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๑๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๒๖	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>กองช่าง</b>																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	(๕๔,๙๙๐)
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๕๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๕๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๕๐	๑๕๕,๖๕๐	(๑๓,๕๓๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๓๒	นายช่างผังเมือง	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๕๐	(๒๗,๙๖๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๑๕๓,๘๕๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๒,๓๒๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๖๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๑๕๗,๘๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	(๑๑,๘๕๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

(นายวัชชัย นิลบั่น)

ปลัดเทศบาล

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๕,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	คนงาน	-	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	คนงาน	-	๑๒	-	๑,๒๙๖,๐๐๐	๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๗๓,๕๒๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๔๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
<b>กองการศึกษา</b>																			
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๑,๒๖๐	๑๙๖,๕๒๐	(๑๕,๐๖๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๕๒	คนงาน	-	๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

(นายวิชัย นิลปิ่น)

ปลัดเทศบาล

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพระ</b>																			
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว							เงินอุดหนุน
๕๔	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหวาย</b>																			
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว							เงินอุดหนุน
๕๖	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโกล</b>																			
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว							เงินอุดหนุน
๕๘	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาสาม</b>																			
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว							เงินอุดหนุน
๖๐	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่องลม</b>																			
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว							เงินอุดหนุน
๖๒	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																			
๖๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม
๖๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๔๐,๖๔๐	๕๕๓,๗๒๐	๕๖๖,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)	
๖๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๓,๑๒๐	๕๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
๖๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๖๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๗๗,๕๖๐	(๒๐,๕๕๐)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๖๘	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

  
 (นายวิชัย นิลปัน)  
 ปลัดเทศบาล

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																		
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๓๓,๓๖๐	๓๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๓๗๐)
	รวม			๑๒๕	๘๘	๒๒,๑๔๓,๔๘๐	๖๔๔,๔๐๐	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๕	-	-	๔๘๘,๒๒๐	๕๐๓,๓๔๐	๕๑๐,๔๒๐	๒๓,๒๗๖,๓๐๐	๒๓,๗๗๙,๔๔๐	๒๔,๒๘๙,๘๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕% รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓,๔๙๓,๔๓๕	๓,๕๖๖,๙๓๖	๓,๖๔๓,๔๗๙	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖,๗๖๗,๕๑๕	๒๗,๓๔๖,๓๗๖	๒๗,๙๓๓,๓๓๙	
																๒๙,๖๗	๒๘,๘๗	๒๘,๐๘	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๙๐,๒๑๘,๑๐๐.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๘๕,๙๒๒,๐๐๐ บาท)  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๙๔,๗๒๙,๐๐๕.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๙๙,๔๖๕,๔๕๕.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

อท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ  
 ครั้งที่ ๙/๒๖๖  
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

(นายวิชัย นิสบั้น)

ปลัดเทศบาล