



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลสอง  
อำเภอสอง จังหวัดแพร่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
ภาคผนวก	
- แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	
- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลสอง	

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น เนื่องจาก

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสอง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสอง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลสอง เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีบุคลากรเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ดังนั้น เทศบาลตำบลสองจึงแบ่งสภาพปัญหาออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังต่อไปนี้

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประชาชนมีความต้องการปรับสภาพผิวถนนที่ใช้สัญจรระหว่างหมู่บ้านในเขตเทศบาล ให้มีมาตรฐาน และมีความสะดวกในการคมนาคม

- ประชาชนมีความต้องการสร้างรางระบายน้ำตามถนนสายต่างๆ ในเขตเทศบาล

- ถนนสายหลักและถนนตามซอยต่างๆ ในเขตเทศบาล บางช่วง ยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามแนวถนน อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ และเป็นสาเหตุทำให้ไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ขณะสัญจรผ่านไปมา

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนต้องการชุดบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรกรรม

- ประชาชนต้องการให้เทศบาลสนับสนุน และส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ เพื่อลดการใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

- ประชาชนต้องการให้เทศบาลสนับสนุน และส่งเสริม การประกอบอาชีพเสริมต่างๆ

- ประชาชนต้องการการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่เข้มแข็งและการสนับสนุนกลุ่มในด้านความรู้ เงินทุน และการตลาด

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนของปัจจัยการผลิตสูง

### ๔.๓ ด้านสังคม – การศึกษา

- ประชาชนต้องการให้มีกิจกรรม หรือสถานที่เพื่อให้เด็ก เยาวชน ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากการมั่วสุม ติดยาเสพติด

- ประชาชนต้องการการสนับสนุนเครื่องออกกำลังกาย

- ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการบริการสาธารณสุขพื้นฐานของชุมชน

- ประชาชนต้องการให้มีการบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัย

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ต้องการให้มีการเฝ้าระวังแหล่งมั่วสุมตามสถานที่ต่างๆ

- ด้านการศึกษา มีความต้องการให้มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านวิทยาศาสตร์ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

- ปัญหาการดูแลสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและขาดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ต้องการข่าวสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสาธารณสุข และอนามัย และการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### ๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

- ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และความรู้ในด้านการเมือง การปกครองอย่างถูกต้อง

- เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันได้รับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และมีกฎ ระเบียบและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

- ประชาชนที่มีบทบาทในชุมชนต้องการได้รับความรู้ เกี่ยวกับการบริหารเพิ่มมากขึ้น

- เจ้าหน้าที่ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาขยะมูลฝอยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

- ต้องการให้มีการคัดแยกขยะในชุมชนและมีการสร้างความเข้าใจในการคัดแยกขยะและการทิ้งขยะให้ถูกต้องรวมทั้งให้มีการกำจัดขยะครบวงจร

- ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสองได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลสองตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลสอง

### วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลสอง

สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี สืบสานประเพณี มีคุณธรรม

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลสอง

#### (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน สะพาน ท่อและรางระบายน้ำ
- ๑.๒ ซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อและรางระบายน้ำ
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ พัฒนาและบำรุงรักษาระบบจราจร

#### (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่
- ๒.๒ สนับสนุนและจัดให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้ แบบครบวงจร
- ๒.๓ พัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาหน้าท่วม ภัยแล้ง หมอกควัน รวมทั้งภัยพิบัติต่างๆ

#### (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม

##### แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน
- ๓.๒ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

##### แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด

#### (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา

##### แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การเรียนรู้ทุกระดับ
- ๕.๒ ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพ จัดสร้าง และบำรุงรักษาสถานที่ สนามกีฬา วัสดุ

อุปกรณ์ สำหรับการออกกำลังกาย

#### (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ สร้างเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๖.๒ ส่งเสริม และสนับสนุนการท่องเที่ยว
- ๖.๓ พัฒนาส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายให้แก่ประชาชน
- ๖.๔ ส่งเสริม และสนับสนุนสหกรณ์



(๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก  
ธรรมาภิบาล และมีคุณธรรม

๗.๒ พัฒนาอาคาร สถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอและ  
ทันสมัย เพื่อบริการประชาชน

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาล

เทศบาลตำบลสองใต้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน ตาม  
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติ  
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง  
จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ตาม  
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๗ ด้าน ดังนี้

#### ๕.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง

เทศบาลตำบลสองใต้มีเส้นทางคมนาคมหลัก คือ เส้นทางสอง – งาว และมีถนนลาด  
แอสฟัลท์ติก - คอนกรีต และถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเข้าสู่หมู่บ้าน ตั้งแต่ หมู่ ๒,๓,๕,๖,๗ และ ๑๒ ตำบลบ้าน  
กลาง หมู่ ๓,๔,๕,๖,๗ และ ๘ ตำบลบ้านหนุน ทำให้ประชาชนมีความสะดวกในการคมนาคม คณะผู้บริหาร  
และสมาชิกสภาเทศบาล ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมาก ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และถือเป็นผลงานด้านการเมืองที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ประกอบกับเป็นความ  
ต้องการของประชาชน

##### จุดอ่อน

เทศบาลตำบลสอง ใต้มีเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบมากถึง ๑๒ หมู่บ้าน ถึงแม้ว่าสถานะทางการ  
คลังจะมีสถานะที่มั่นคง แต่การจัดสรรงบประมาณไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากการที่งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงต้องดำเนินก่อสร้างตามงบประมาณที่แต่ละชุมชนได้รับการจัดสรรในแต่ละปี ทำให้ต้องใช้  
เวลานานกว่าจะสร้างเสร็จสมบูรณ์และตลอดทุกสายในเขตเทศบาล

##### โอกาส

โครงการที่เกินศักยภาพได้มีส่วนราชการอื่นเข้ามาช่วยเหลือ เช่น การก่อสร้างสนามกีฬา  
เทศบาลตำบลสองใต้ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และถนนบางสายยังอยู่ในความ  
รับผิดชอบของหน่วยงานอื่น เช่น ถนนสาย สอง-งาว อยู่ในความรับผิดชอบของแขวงทางหลวงแม่ น้ำสองอยู่  
ในความรับผิดชอบของกรมชลประทาน ซึ่งทำให้ไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการแต่อย่างใด

##### อุปสรรค

ปัจจัยการเมืองของประเทศ ส่งผลต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรรายได้  
ให้แก่ท้องถิ่น เกิดความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้การดำเนินงาน  
โครงการต่างๆ เกิดความล่าช้า

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ การที่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลได้ให้ความสำคัญ และ  
เป็นความต้องการของประชาชน ย่อมเป็นแรงผลักดันให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานประสบความสำเร็จ  
ถึงแม้ว่างบประมาณจะมีอยู่อย่างจำกัดแต่ก็สามารถประสานหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณใน  
การก่อสร้างได้

## ๕.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง

ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลตำบลสอง เป็นพื้นที่ราบ มีความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งน้ำ คือ แม่น้ำสองและลำเหมืองไหลผ่าน ซึ่งสามารถจัดสรรน้ำให้แก่เกษตรกรผู้ใช้น้ำที่มีพื้นที่การเกษตรในเขตเทศบาลได้อย่างทั่วถึง

### จุดอ่อน

จากการที่มีแม่น้ำสองและลำเหมืองไหลผ่าน การบริหารจัดการน้ำนั้นยังขาดการบูรณาการจากทุกภาคส่วน เสมือนต่างคนต่างทำ เทศบาลตำบลสองยังขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญ รวมทั้งยังไม่ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำเสีย และประชาชนบางส่วนยังขาดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทำให้เกิดมลพิษทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า

### โอกาส

ปัจจุบันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมได้เป็นปัญหาในระดับประเทศ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภัยแล้ง ปัญหา วาตภัย ปัญหายุทกภัย ทำให้ในหลายหน่วยงานได้ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรค

จากปัจจุบันจะเห็นได้ว่าได้มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ มาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ถุงพลาสติก โฟม รถยนต์ แอร์ ซึ่งทำให้มีผลต่อการทำลายสิ่งแวดล้อม

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ เทศบาลตำบลสองได้พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้ทุกคนสำนึกในการรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปัจจุบันเทศบาลตำบลสองได้ริเริ่มดำเนินการบริหารจัดการขยะในชุมชนอย่างจริงจังให้เกิดเป็นรูปธรรมโดยส่งเสริมให้ชุมชนคัดแยกขยะตามโครงการชุมชนปลอดขยะ

## ๕.๓ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม

### จุดแข็ง

ด้านสังคมเทศบาลตำบลสองได้มีบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ติดยาเสพติดและผู้ด้อยโอกาสโดยตรง เทศบาลตำบลสอง และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลสองปฏิบัติงานร่วมกันสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสร้างความสงบเรียบร้อยให้แก่ชุมชน โดยเทศบาลตำบลสองได้ให้ความช่วยเหลือ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัยสาธารณภัย ด้านศาสนาและวัฒนธรรมเทศบาลตำบลสองได้รับความร่วมมือจากชุมชน ๕ ชุมชนในเขตเทศบาล ในการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีวัฒนธรรม เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีรดน้ำดำหัว (สงกรานต์) ประเพณีสงฆ์ น้ำพระธาตุพระล่อ ประเพณีนมัสการพระธาตุช่อแฮ ประเพณีกินสลากพระธาตุดอยงู การสืบสานดนตรีพื้นเมือง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ซึ่งเทศบาลตำบลสองได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

### จุดอ่อน

ด้านสังคมผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนมากขึ้น ทำให้ในอนาคตอาจขาดแคลนทรัพยากรวัยแรงงาน จากการที่การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) มีความเร่งด่วนในการจัดเก็บข้อมูลประกอบกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสำรวจข้อมูลไม่ได้รับข้อมูลที่แท้จริงทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน จึงทำให้ไม่สามารถใช้ประกอบกับการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อการพัฒนาเทศบาลตำบลสอง ด้านศาสนา และวัฒนธรรมเทศบาลตำบลสองได้ดำเนินการสืบค้นข้อมูล สืบสานประเพณีเป็นบางส่วน และไม่ได้บันทึก รวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้เป็นหลักฐาน

## โอกาส

ด้านสังคมรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการดูแลด้านสวัสดิการสังคม และได้มีการจัดสรรงบประมาณในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเอดส์ อีกทั้งได้มีการส่งเสริมให้จัดสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ ประจำเทศบาล และกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำเทศบาล ด้านศาสนาและวัฒนธรรม จากการที่เทศบาลตำบลสอง อยู่ในจังหวัดทางภาคเหนือที่มีความโดดเด่นในด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทำให้หลายหน่วยงานให้ความสำคัญในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## อุปสรรค

ด้านสังคมในปัจจุบันได้เกิดปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมจากการเกิดภัยพิบัติต่างๆ ขึ้น ได้แก่ การเกิดอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ด้านศาสนา และวัฒนธรรม จากการที่เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารมีความก้าวหน้า จึงเกิดการรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิต ทำให้ชนบทรอบเนินมประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมได้สูญหายไป

จากการที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการสังคม ดังนั้น เทศบาลตำบลสองควรเร่งดำเนินการหาข้อมูล เพื่อประสานงานการขอรับการจัดสรรงบประมาณในด้านคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ทั้งในด้านเบี้ยยังชีพ และการก่อสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพประจำเทศบาล จัดหาและซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในการบรรเทาสาธารณภัย ในการให้ความช่วยเหลือให้เพียงพอและใช้การได้ตลอดเวลา ในด้านศาสนา และวัฒนธรรมจากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลสองมีกลุ่มผู้สูงอายุ โดยชุมชนในเขตเทศบาลได้ให้ความร่วมมือและมีผู้ที่มีองค์ความรู้ในด้านประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรักษาประเพณีวัฒนธรรม และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เทศบาลตำบลสองจะต้องสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มดังกล่าวให้มีความยั่งยืนตลอดไป และจะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประเพณีท้องถิ่น และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสืบทอดให้สูญหายไปตามกาลเวลา สามารถสืบทอดให้แก่อนุชนรุ่นหลังต่อไปได้

## ๕.๔ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

### จุดแข็ง

ในเขตเทศบาลตำบลสองมีโรงพยาบาล คลินิก และสถานบริการให้บริการประชาชน จำนวน ๕ แห่ง สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างเพียงพอ เทศบาลตำบลสองได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสอง และศูนย์ส่งเสริมสุขภาพหมู่บ้าน และมีส่วนราชการภายในเทศบาลรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

### จุดอ่อน

เทศบาลขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการเตรียมความพร้อมด้านโรคติดต่อ เช่น โรคไข้หวัดนก ไข้เลือดออก ได้แก่ เครื่องพ่นหมอกควัน สารเคมีที่ใช้ในการฉีดพ่น ขาดข้อมูลที่ใช้สำหรับการวางแผนที่เกี่ยวกับทางด้านสาธารณสุข

## โอกาส

มีบุคลากรในการดำเนินงานทางด้านสาธารณสุข คือ อาสาสมัครสาธารณสุขและศูนย์ส่งเสริมสุขภาพหมู่บ้าน ที่มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในด้านสาธารณสุข ซึ่งมาจากทุกหมู่บ้านทำให้สามารถเป็นตัวแทนเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสาธารณสุขในหมู่บ้าน

### อุปสรรค

ในปัจจุบันยังไม่มี การรับถ่ายโอนภารกิจในด้านสาธารณสุข เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลยังไม่มีความชัดเจน และบุคลากรของสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะมาสังกัดเทศบาลตำบลสอง จึงทำให้เทศบาลตำบลสองไม่สามารถดูแลได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้บริหารเทศบาลตำบลสองได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสุขภาพของคนในชุมชน ด้วยการส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกในชุมชนตระหนักถึงการดูแลสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค ให้การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็น เช่น องค์ความรู้ เทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ ที่ชุมชนต้องการ

### ๕.๕ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา

#### จุดแข็ง

ด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสอง มีสถานศึกษาครอบคลุมในทุกพื้นที่ทั้งในระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง ปฐมวัย ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง และมีบุคลากรรับผิดชอบด้านการศึกษา โดยเฉพาะ และสามารถรองรับการโอนภารกิจทางด้านการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญด้านการศึกษา ด้านกีฬา ประชาชนให้ความสำคัญกับกีฬามากขึ้น เทศบาลตำบลสองมีการส่งเสริมด้านกีฬาเป็นอย่างดี มีสนามกีฬาในเขตเทศบาล

#### จุดอ่อน

ด้านการศึกษา จากการที่มีกองการศึกษา เทศบาลตำบลสองยังไม่ได้รับถ่ายโอนภารกิจโรงเรียนในเขตเทศบาล และจากการที่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ ด้านกีฬา สนามกีฬายังไม่มีสนาม อุปกรณ์กีฬาและอ้อมจันทร์ที่ได้มาตรฐาน

#### โอกาส

การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ เทศบาลตำบลสองมีอำนาจและหน้าที่ในการดำเนินการกิจทางด้านการศึกษา และกีฬา ประชาชนสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

### อุปสรรค

การที่เทศบาลตำบลสองไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษา ทำให้ขาดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่าง เทศบาลกับโรงเรียนและผู้ปกครองไม่ให้ความเชื่อถือในมาตรฐานการเรียนการสอนจึงส่งบุตรหลานไปเรียนต่อในสถานศึกษาอื่น

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศึกษาและกีฬา จะเห็นได้ว่ามีสถานศึกษาครอบคลุมในทุกพื้นที่ เพื่อที่จะสามารถดูแลได้อย่างเต็มที่ เทศบาลตำบลสองควรจะรับถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา รวมถึงบุคลากร งบประมาณ และควรมีการวางแผนในการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านบุคลากรที่ต้องมีการให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการประเมินศักยภาพในความสามารถในการดูแล ก่อนการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมจัดให้มีแหล่งศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนของโลกในปัจจุบัน เช่น การให้บริการอินเทอร์เน็ตตำบล และมีการบริการอินเทอร์เน็ตประจำหมู่บ้าน ในด้านการศึกษา ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากีฬา เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชน โดยอาศัยกระบวนการของกีฬา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นรากฐานที่ดีของสังคม

## ๕.๖ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง

ในพื้นที่เทศบาลตำบลสองประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้หลักจากการเกษตร มีการทำอาชีพเสริม นอกฤดูเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร คณะผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยจัดสรรงบประมาณอุดหนุนและอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพของแม่บ้านและกลุ่มเกษตรกร และมีบุคลากรรับผิดชอบงานโดยตรง เทศบาลตำบลสองมีศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นศูนย์กลางในการเข้าถึงข้อมูลแก่ประชาชน

### จุดอ่อน

ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำการเกษตรทฤษฎีใหม่ และการพึ่งพาตนเองตามโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยังมีการปลูกพืชเชิงเดี่ยว มีการใช้ปุ๋ยเคมีในการเกษตร และมีการกำจัดวัชพืชโดยการเผา ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าของสินค้า ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### โอกาส

มีหน่วยงานอื่นให้การสนับสนุนในการรวมกลุ่มของสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเกษตรกร และอำเภอสองได้เล็งเห็นความสำคัญของผลิตภัณฑ์เกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP โดยได้ของงบประมาณอุดหนุนจากจังหวัดแพร่ ก่อสร้างศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอาชีพ ณ บริเวณศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP สามแยกศาลานางสิบสอง มีโครงการขยายทางรถไฟจาก เด่นชัย เชียงราย เชียงของ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการขนส่งสินค้า และเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### อุปสรรค

ต้นทุนด้านการผลิตสูง ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต ราคาพืชผลการเกษตรตกต่ำ และกลุ่มอาชีพยังขาดความรู้และไม่มีตลาดรองรับ

จากการที่ได้มีหน่วยงานอื่นได้ให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุน ทำให้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลสองมีโอกาสประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าหากประสบความสำเร็จก็จะทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสองมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเกษตร และอาชีพเสริม ดังนั้น เทศบาลตำบลสองจะต้องริบดำเนินการในการสร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชน และในด้านการเกษตรจะต้องให้ความรู้แก่เกษตรกรในการทำการเกษตรแบบทฤษฎีใหม่ และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ให้ความรู้ในการลดต้นทุนการเกษตร เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าการเกษตร จัดหาตลาดให้แก่เกษตรกร ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองราคาสินค้า ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

## ๕.๗ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

### จุดแข็ง

เทศบาลตำบลสองได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมในแต่ละชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและแผนชุมชน รวมถึงการให้ความสำคัญในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขและอาสาสมัครป้องกันภัยสาธารณสุข และได้มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ

### จุดอ่อน

ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ให้ความสำคัญกับการร่วมกิจกรรมกับทางเทศบาลตำบลสอง เช่น การประชุมประชาคม และผู้นำชุมชนบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือกับเทศบาลเนื่องจากในอดีตได้มีบทบาทในการพัฒนาแต่ในปัจจุบันเทศบาลตำบลสองได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนา จึงทำให้รู้สึกว่าได้ถูกลดบทบาทลงทำให้การประสานงานระหว่างกันไม่ค่อยราบรื่น

## โอกาส

ในปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น ซึ่งได้ให้บทบาท และอำนาจหน้าที่แก่เทศบาลตำบลสองเพิ่มมากขึ้นอีกทั้งให้เทศบาลตำบลสองสามารถจัดบริการสาธารณะ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

## อุปสรรค

หน่วยงานส่วนภูมิภาค เช่น จังหวัดแพร่ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแพร่ อำเภอสอง โรงเรียนระดับประถมในเขตเทศบาลตำบลสอง โรงเรียนสองพิทยาคม วิทยาลัยการอาชีพสองยังขอสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลตำบลสอง ทำให้เทศบาลตำบลสองตัดทอนงบประมาณลงเพื่ออุดหนุนแก่หน่วยงานดังกล่าว อีกทั้งรัฐบาลขาดความแน่นอนในการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินการได้ในระยะยาว และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับข้าราชการส่วนภูมิภาค และส่วนกลางยังมีลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าเทศบาลจะต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจกับกลุ่มผู้นำชุมชน รวมถึงประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาเทศบาลและเกิดการพัฒนามีส่วนร่วม

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสอง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามข้อ ๕ โดยได้แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ โดยเทศบาลตำบลสอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

#### ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน สะพาน ท่อและรางระบายน้ำ
- ๑.๒ ซ่อมแซมบำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อและรางระบายน้ำ
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ พัฒนาและบำรุงรักษาระบบจราจร

#### ๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่
- ๒.๒ สนับสนุน และจัดให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้ แบบครบวงจร
- ๒.๓ พัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาหน้าท่วม ภัยแล้ง หมอกควัน รวมทั้งภัยพิบัติต่างๆ

#### ๓. การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๓.๑ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน
- ๓.๒ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ

#### ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา และกีฬา

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การเรียนรู้ทุกระดับ
- ๕.๒ ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพ จัดสร้าง และบำรุงรักษาสถานที่ สนามกีฬา วัสดุ อุปกรณ์

สำหรับการออกกำลังกาย

### ภารกิจรอง

#### ๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ สร้างเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๑.๒ ส่งเสริม และสนับสนุนการท่องเที่ยว
- ๑.๓ พัฒนาส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายให้แก่ประชาชน
- ๑.๔ ส่งเสริม และสนับสนุนสหกรณ์

#### ๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณธรรม
- ๗.๒ พัฒนาอาคาร สถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อบริการประชาชน
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาล

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๙ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ อัตรา แต่เทศบาลตำบลสอง ได้วางแผนอัตรากำลังคนเพื่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลสองให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในบางภารกิจ การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ประกอบกับต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น (อัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๙ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๗ อัตรา) โดยให้สอดคล้องให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสองได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลสอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลสอง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตร</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> </ul>	<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตร</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาล อนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาล อนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	
<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสองใต้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และค้ำค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ตำบลสองและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักบริหารงานเทศบาล ๘ (ปลัดเทศบาล)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานเทศบาล ๗ (รองปลัดเทศบาล)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>									
นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หัวหน้าสำนักปลัด)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทะเบียนและบัตร ๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๐๑-๐๓๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๖ว	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๓-๕/๖ว	๐๑-๐๒๐๕-๐๐๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน(๑๙)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
การโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๐๔-๐๒๑๒-๐๐๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๒-๔/๕	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๒-๔/๕	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๒	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน(๒๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
นักบริหารงานช่าง ๗ (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๖ว	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๓	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
คนงานบำรุงรักษาถนนและ สะพาน	สนับสนุน(๒๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยช่างสำรวจ	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>									
นักบริหารงานสาธารณสุข ๗ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข)	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์ ๗ว	๐๖-๐๔๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน ๒-๔/๕	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๐๖-๐๒๑๒-๐๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน(๑๙)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	บริการพื้นฐาน(๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	บริการพื้นฐาน(๑๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานขับรถยนต์ อเนกประสงค์	ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา(๐๘)</b>									
นักบริหารการศึกษา ๗ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา )	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๖ว	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๗	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	สนับสนุน(๒๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยสันทนการ	ภารกิจ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสอง</b>									
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕๔-๒-๐๐๗๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม ***

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้าง									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ว		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗๖	๗๓	๗๓	๗๓	-๓	๐	๐	

หมายเหตุ : \*\*\* การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

## ๑. ปลัดเทศบาล/รองปลัด

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	๑	๔๓,๑๐๐	๕๑๗,๒๐๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐

## ๒. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๓๔,๐๘๐	๔๐๙,๐๘๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๕	นิติกร	๑	๒๔,๔๗๐	๒๙๓,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๖	บุคลากร	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๖,๕๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๙๒๐	๑๙๑,๐๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๔,๕๗๐	๑๗๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๓๑๐	๑๕๙,๗๒๐	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>						
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๕	พนักงานวิทยุ	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๖	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๒๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



## ปี ๒๕๕๘ สำนักปลัดมีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

## ๓. กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๓๒,๖๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓	นักวิชาการพัสดุ	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๗,๒๐๐	๒๐๖,๔๐๐	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๕๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๕,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๔,๕๗๐	๑๗๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
๑๐	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>			-			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑๐,๒๖๐	๑๒๓,๑๒๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐

## ๔. กองช่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานช่าง ๗ (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๔	นายช่างโยธา	๑	๑๔,๕๗๐	๑๗๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>			-			
๖	คนงานบำรุงรักษาถนนและสะพาน	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>			-			
๗	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๙	พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๑๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๙,๙๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐

#### ๕. กองสาธารณสุข

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ๗ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๓	สัตวแพทย์	๑	๒๐,๗๙๐	๒๔๙,๔๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑๘,๕๙๐	๒๒๓,๐๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๒๙๐	๑๘๓,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
๘	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑๓,๓๑๐	๑๕๙,๗๒๐	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>						
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ต่อเนกประสงค์	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

## ๖. กองการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารการศึกษา ๗ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๓๔,๐๘๐	๔๐๙,๐๘๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐
๒	นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา )	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐
	ลูกจ้างประจำ			-			
๔	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐

ปี ๒๕๕๘ กองศึกษามีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

## ๖.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสอง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑		-			
	พนักงานจ้าง						
๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อปท.จ่ายส่วนต่างจากกรมฯจัดสรร)	๑	๑๑,๑๑๐	๑๓๓,๓๒๐			
			๒,๑๑๐	๒๕,๓๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อปท.จ่ายส่วนต่างจากกรมฯจัดสรร)	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๔๐			
			๑,๐๗๐	๑๒,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐

ปี ๒๕๕๘ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสองมีความต้องการกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ครูผู้ดูแลเด็ก			-			

\*\*\* การสรรหาตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

## ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
			คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๑	๑๖,๑๔๐	๑,๓๔๕	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสอง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่เทศบาลตำบลสอง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	<b>พนักงานเทศบาล</b>																		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	๘	๑	๑	๕๑๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๓๒,๐๘๐	๕๔๗,๕๖๐	๕๖๓,๕๒๐		
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	๗	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐		
	<b>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</b>																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หัวหน้าสำนักปลัด)	๗	๑	๑	๔๐๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๙๒๐	๔๖๔,๗๖๐	๔๙๒,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐		
๕	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	๖	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐		
๖	นักพัฒนาชุมชน	๖	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๘๐	๒๖๙,๘๘๐		
๗	นิติกร	๖	๑	๑	๒๙๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๓๐๓,๓๖๐	๓๑๓,๔๘๐	๓๒๓,๘๘๐		
๘	บุคลากร	๕	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐		
๙	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๘๐	๒๑๔,๕๖๐		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๖	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐		
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑	๑	๑๙๑,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๔๐๐	๒๑๔,๖๘๐		
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐		
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๑๖	พนักงานวิทยุ		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๑๗	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๒๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๒๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๒	คนงานทั่วไป		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองคลัง(๐๔)</b>																	
๒๓	นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๗	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒๔	นักบริหารงานคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๖	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	๖	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๕๒๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๑,๖๐๐	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๖๘๐	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๔,๗๒๐	
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	๑	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	ว่างเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
๓๒	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๓,๑๒๐							๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	
	<b>กองช่าง(๐๕)</b>																	
๓๕	นักบริหารงานช่าง ๗ (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๗	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๓๖	นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๖	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	
๓๗	นายช่างโยธา	๖	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
๓๘	นายช่างโยธา	๔	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
๔๐	คนงานบำรุงรักษาถนนและสะพาน		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๑๗๕,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																	
๔๑	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๔๒	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	
๔๓	พนักงานตักแต่งสวน		๑	๑	๑๒๐,๘๔๐							๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	
๔๔	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๑๘,๘๐๐							๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๖๐๐	๑๒๘,๖๔๐	๑๓๓,๘๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																		
๔๕	นักบริหารงานสาธารณสุข ๗ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๗	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๔๖	นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๖	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐		
๔๗	สัตวแพทย์	๗	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐		
๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๕	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐		
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๔๐๐		
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๕๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐		
๕๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐		
๕๒	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐		
๕๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๕๔	พนักงานขับรถยนต์ต่อเนืองประสงค์		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐		
๕๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐		
๕๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐		
๕๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐							๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเดิม
	<b>กองการศึกษา(๐๘)</b>																		
๖๔	นักบริหารการศึกษา ๗ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๗	๑	๑	๔๐๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๙๒๐	๔๖๔,๗๖๐	๔๙๒,๖๐๐		ว่างเดิม
๖๕	นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา )	๖	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐		
๖๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๖	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๔๐๐		
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๕	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๖๗	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐		
	พนักงานจ้าง																		
๖๘	คนงานทั่วไป		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสอง																		
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑			๑	๑	๑	-	-	-								ว่างเดิม
๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑			๑	๑	๑	+๑	-	-								กำหนดเพิ่ม ***
	พนักงานจ้าง																		
๗๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๓๐,๗๒๐	๓๖,๓๖๐	๔๒,๒๔๐	จ่ายส่วนต่าง	
๗๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๗,๗๖๐	๒๒,๘๐๐	๒๘,๐๘๐	จ่ายส่วนต่าง	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๗๓	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓	๑	๑	๑๙๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๖,๘๔๐		

(๔)	รวม พนักงานเทศบาล+ลูกจ้าง+พนักงานจ้าง		๗๓	๖๕	๑๓,๗๔๗,๔๐๐	๖๙	๖๙	๖๙	+๓	-	-	๗,๔๒๐,๓๒๐	๕,๓๑๐,๐๐๐	๕,๔๑๐,๖๘๐	๑๔,๔๘๕,๓๒๐	๑๕,๐๑๖,๓๒๐	๑๕,๕๕๘,๐๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๘๙๗,๐๖๔	๓,๐๐๓,๒๖๔	๓,๑๑๑,๖๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น														๑๗,๓๘๒,๓๘๔	๑๘,๐๑๙,๕๘๔	๑๘,๖๖๙,๖๐๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่มขึ้นปีละ ๕%)														๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๘.๖๓	๓๘.๑๔	๓๗.๖๓	

หมายเหตุ : \*\*\* " การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น "

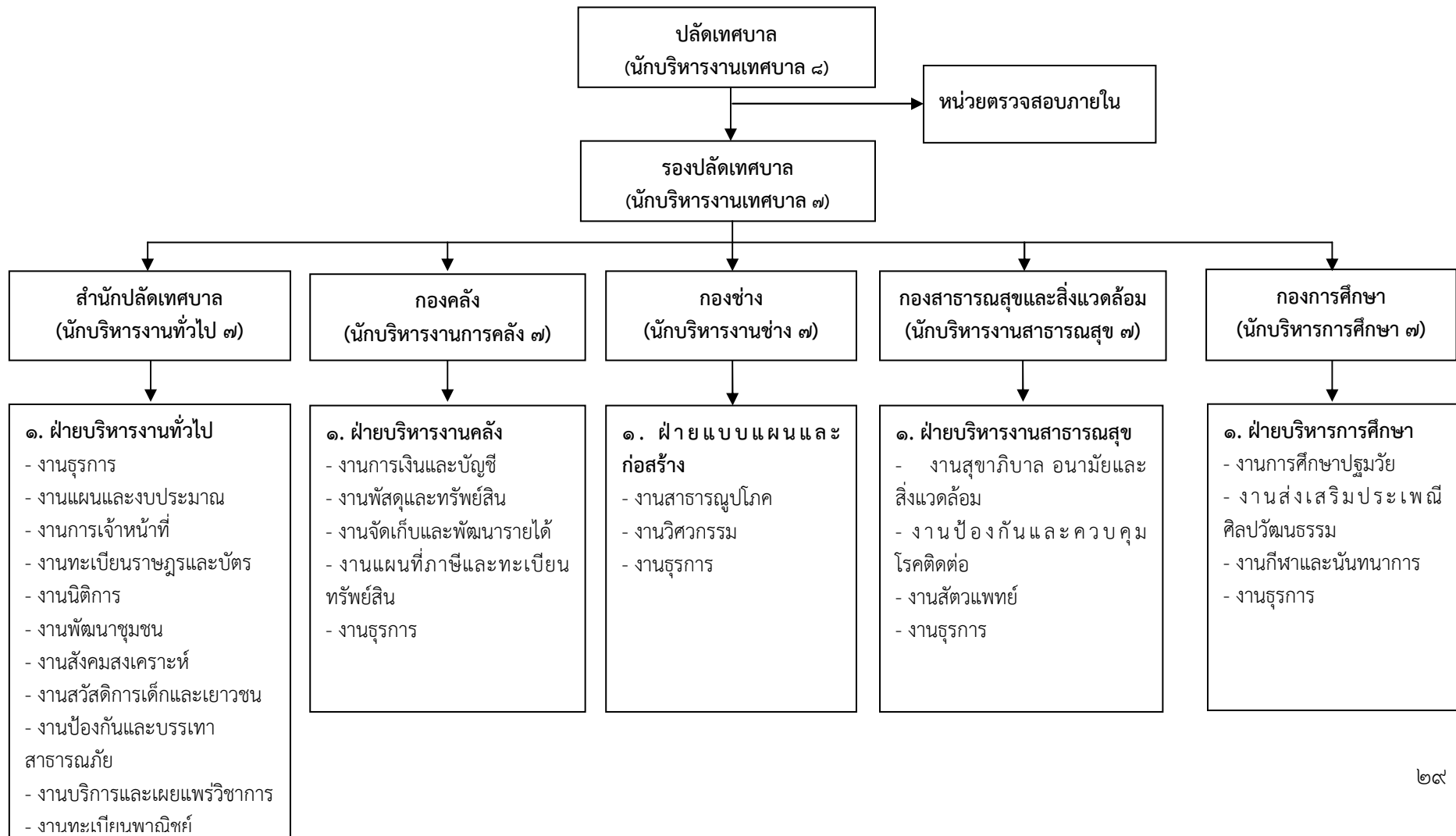
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นเงิน = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ เป็นเงิน = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๕ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐+(๔๕,๐๐๐,๐๐ \*๕%)=๔๗,๒๕๐,๐๐๐ )

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๔๗,๒๕๐,๐๐๐ +๔๗,๒๕๐,๐๐๐ \*๕%)=๔๙,๖๑๒,๕๐๐ )

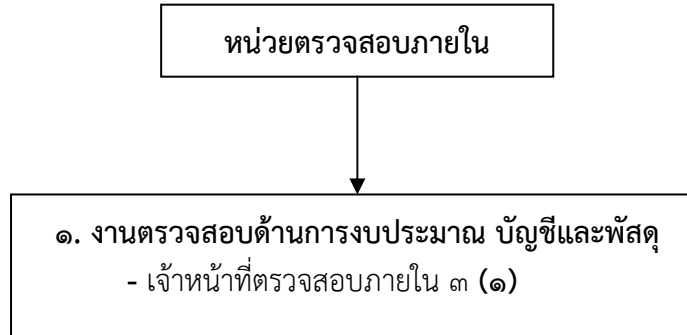
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสอง



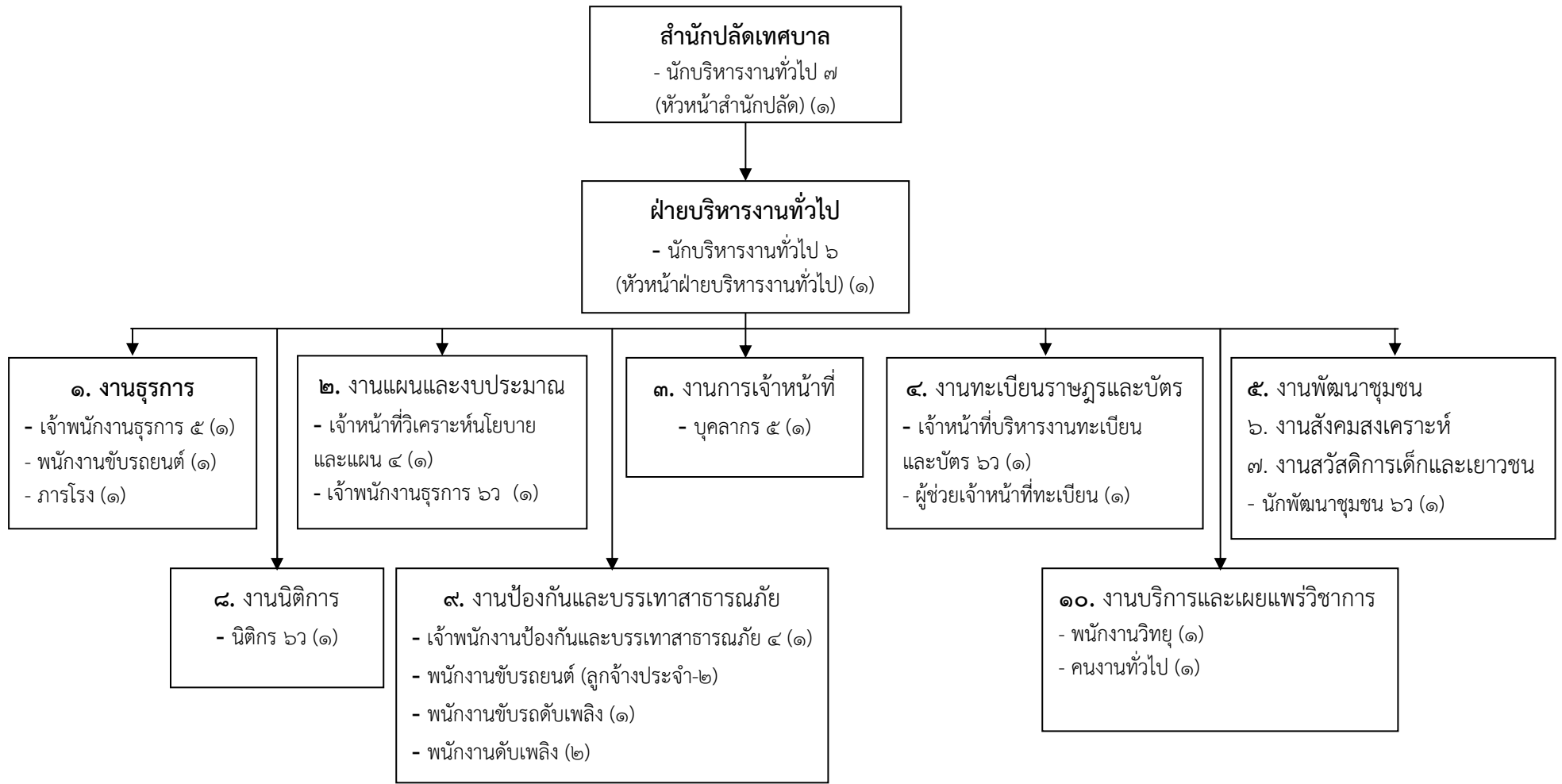


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



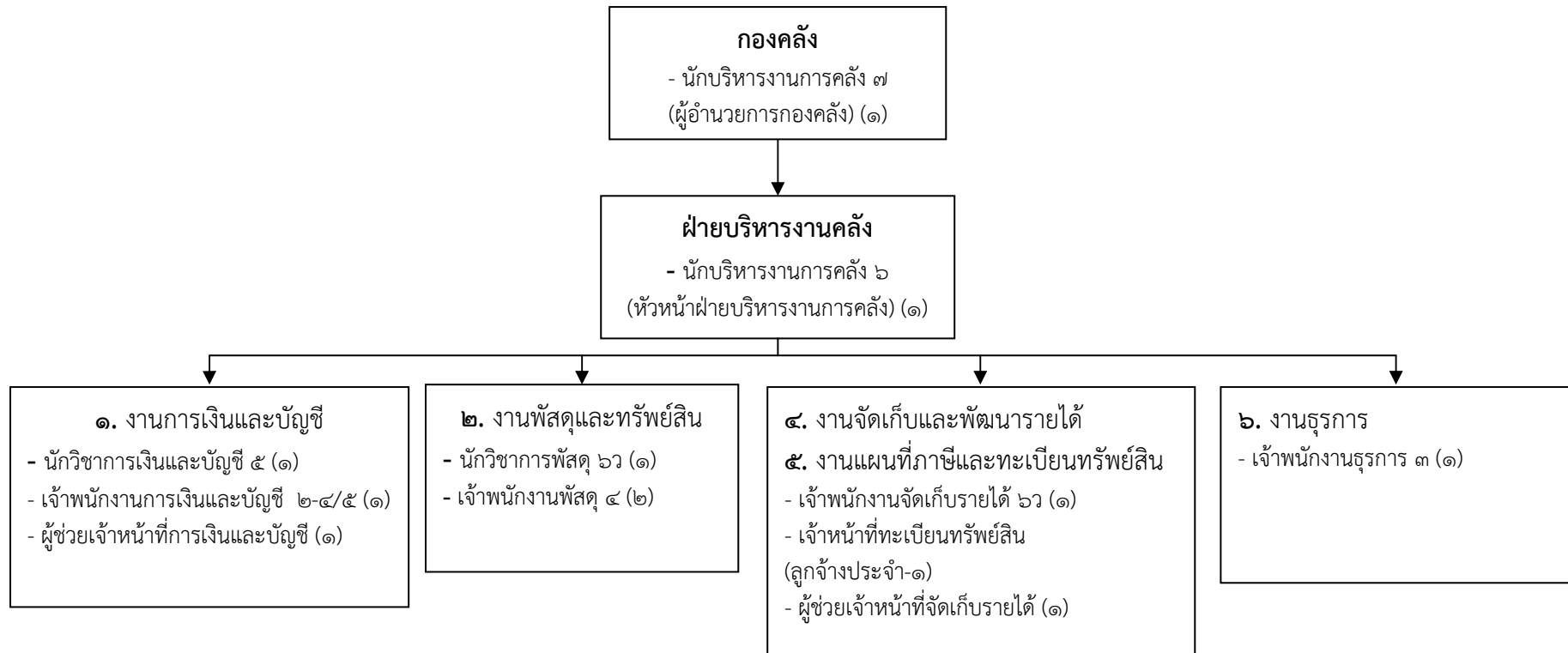
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน		-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

## โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



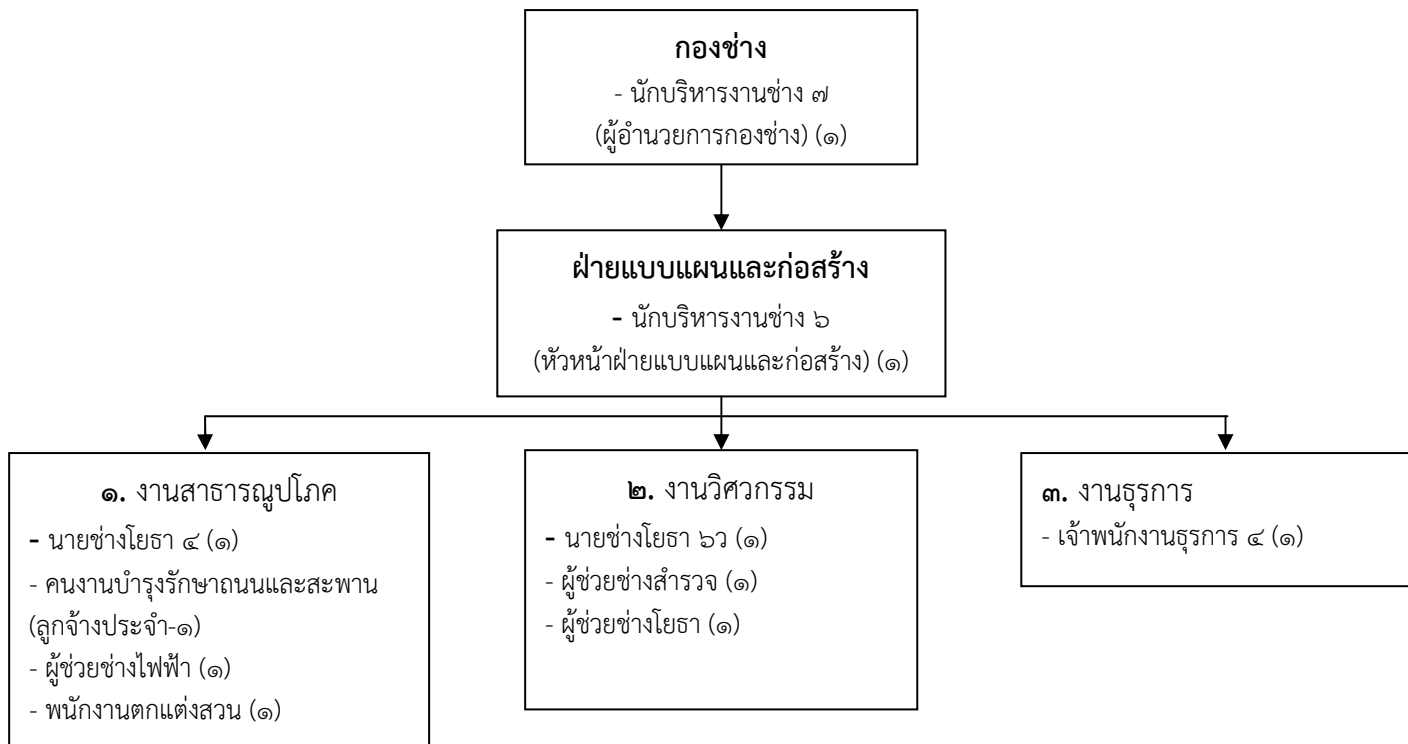
ระดับ	๗	๗	๖	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	๔	๒	๒	-	-	-	๒	๘

## โครงสร้างของกองคลัง



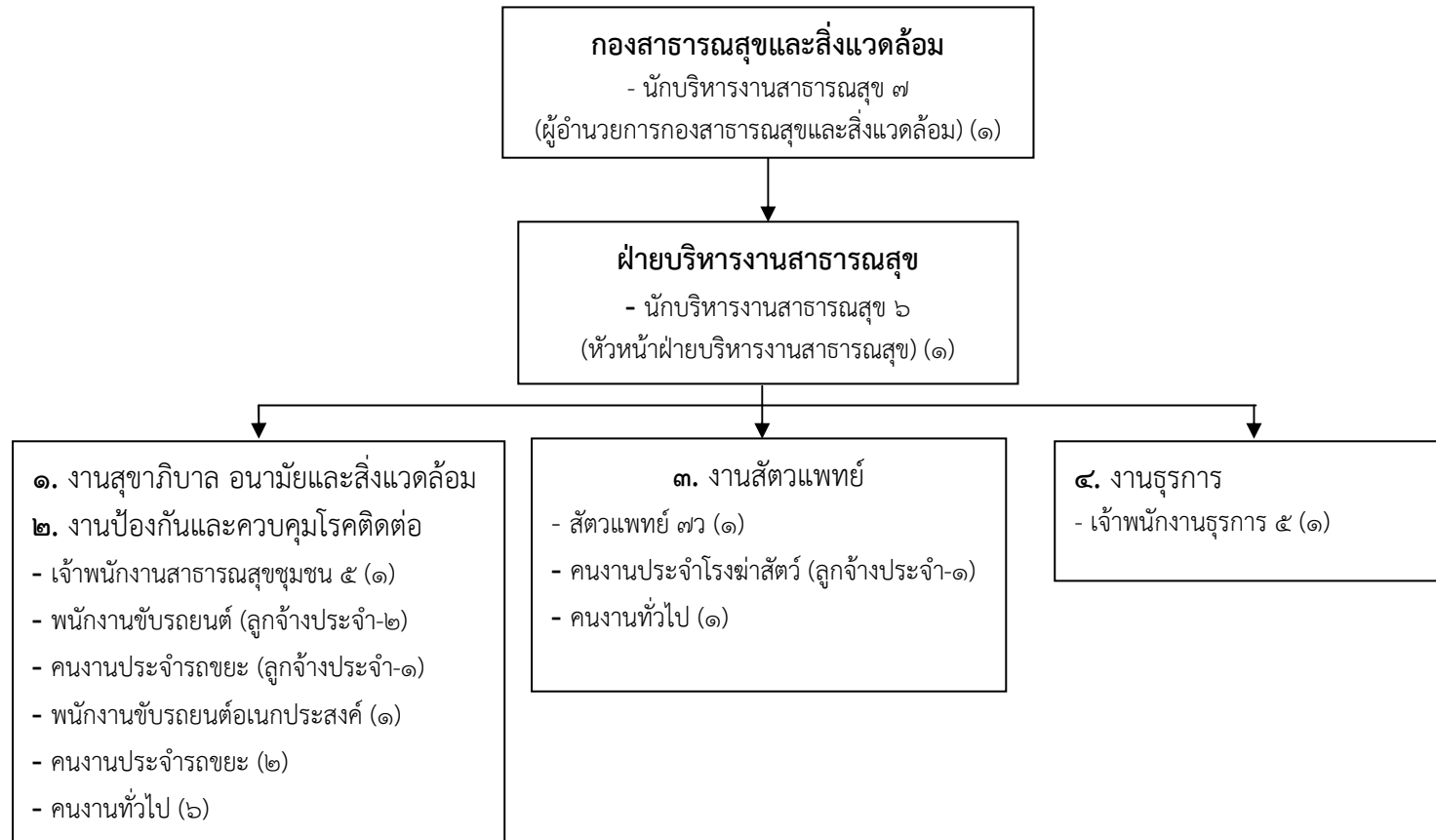
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒-๔/๕	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	๒	๑	๒	๑	๑	-	๑	๒

## โครงสร้างของกองช่าง



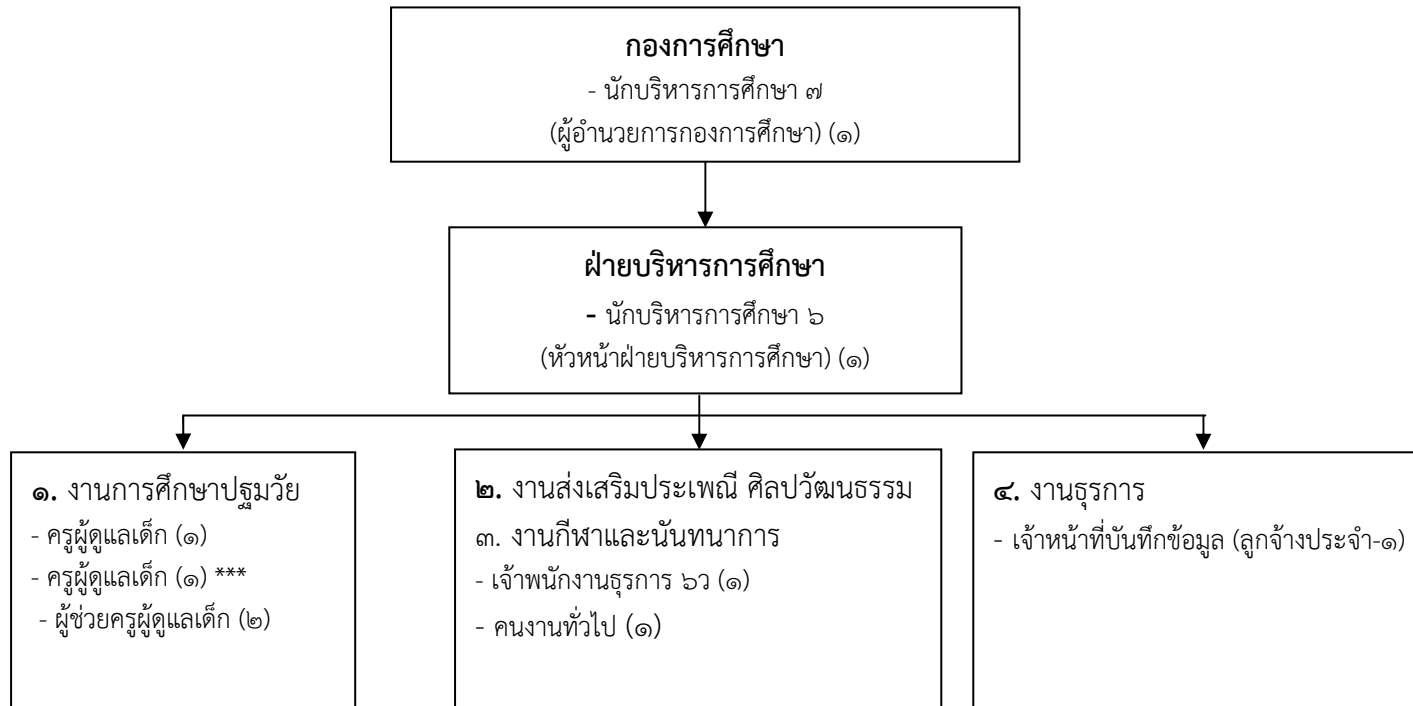
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	๒	-	-	-	๑	๔

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	๑	-	๒	-	-	-	-	๔	๑๐

## โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๑	นายสุนทร แผ่นทอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๘	๓๘๒,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๕๑๗,๒๐๐
๒	นางสาวจิตาภา ชงสิบสอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	๗	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๒๔,๕๖๐
<b>สำนักปลัด</b>												
๓	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๗	๓๖๗,๐๘๐ (๑๖,๑๙๐+๔๔,๙๙๐)/๒*๑๒	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๐๙,๐๘๐
๔	นางวารุณี สอนจิตต์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๖	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐*๑๒)			
๕	นายมีชัย ยุวศิริกุลชัย	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	๖ว	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	๖ว	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐*๑๒)			
๖	นายโสรัส คชปัญญา	วท.บ.(วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐*๑๒)			
๗	นายดนพงษ์ ยอดสาร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐*๑๒)		๕๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐*๑๒)	๒๙๓,๖๔๐
๘	นางสาวคณินิจ ธรรมทิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐*๑๒)			
๙	นายจักรพงษ์ จงสุขสันติกุล	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)			
๑๐	นางสุวิมล จันทร์ยอด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐*๑๒)			
๑๑	นางสาวพรนภา แซ่เจียม	ศศ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑๙๑,๐๔๐ (๑๕,๙๒๐*๑๒)			
๑๒	นายยศพล ทิพย์เนตร	ปวส.(ช่างยนต์)	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๔	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๔	๑๗๔,๘๘๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๓	นายณรงค์ แสนอิว	ป.๔	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ อปพร.)	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ อปพร.)	กลุ่มที่ ๑-๒	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)			
๑๔	นายมนู สมจิต	ม.๖	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	กลุ่มที่ ๑-๒	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐*๑๒)			
	พนักงานจ้าง											

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๑๕	นางศรนันท์ ไจกระเสน	ปวส.(อาหารและโภชนาการ)	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๑๖	นายธราปณพร สายทอง	ปวช.(ช่างอุตสาหกรรม)	ภารกิจ	พนักงานวิทย์	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานวิทย์	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๑๗	นายบรรจง สุขผ่อง	ม.๖	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๑๘	นายเทวิน พองแก้ว	ม.๓	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๑๙	นายสิทธิพันธ์ คำทิพย์	ม.๓	ภารกิจ	พนักงานดับเพลิง	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานดับเพลิง	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๒๐	นายบุญส่ง ยอดรัก	ปวช.(การบัญชี)	ภารกิจ	พนักงานดับเพลิง	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานดับเพลิง	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๒๑	นางเสาวณีย์ สรรพช่าง	ป.๔	ทั่วไป	ภารโรง	-	ทั่วไป	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
๒๒			-	-	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-				กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง</b>												
๒๓	นางเนาวลักษณ์ ไชยทิศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๗	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๗	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๓๙๑,๓๒๐
๒๔	นางสาวศรีนยา พูนพรพัฒนากุล	บ.บ.(การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๖	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๖	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๔๐*๑๒)			
๒๕	นางสาวภควรรณ รัตนานันท์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๖ว	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๖ว	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๖๐*๑๒)			
๒๖	นางเข็มมิภา ปะละใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗,๒๐๐*๑๒)			
๒๗	นางยุพา ชันเงิน	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์)	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖ว	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖ว	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)			
๒๘	นางภาดอน ขอนคำ	ปวส.(การตลาด)	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐*๑๒)			
๒๙	นางสาวมยุเรศ อูปกิจ	ปวส.(บัญชี)	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)			
๓๐	นายเมธี นันสี	ปวส.(เทคนิคคอมพิวเตอร์)	๐๔-๐๒๑๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๐๔-๐๒๑๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑๕๖,๘๔๐			



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (๑๓,๐๗๐*๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๓๑	ว่าง		๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐ (๕,๘๑๐+๒๗,๓๕๐)/๒*๑๒			ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๓๒	นางสุทิน ไชยวงศ์ศิลป์	มศ.๖	สนับสนุน(๒๕)	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๒๕)	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	กลุ่มที่ ๑-๒	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๓๓	นางสุกัญญา จินามา	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๓๔	นายประธาน ฝิวล่อ	ปริญญาตรี(การตลาด)	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จ.๑	๑๒๓,๑๒๐ (๑๐,๒๖๐*๑๒)			
<b>กองช่าง</b>												
๓๕	นายพงษ์ศักดิ์ ปัทมาภรณ์พงศ์	บธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๗	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๓๘,๐๐๐
๓๖	นายสมิธ ดวงแก้ว	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๖	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐*๑๒)			
๓๗	นายณัฐพงศ์ สิงห์ตะสะ	ปวส.(ก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๖ว	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๖ว	๒๑๖,๓๒๐ (๑๘,๐๖๐*๑๒)			
๓๘	นายไกรศักดิ์ สุทธะ	ปวส.(ก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)			
๓๙	นางสุวรรณิ เหมือนหม้อ	ปวส.(การบัญชี)	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐*๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๔๐	นายพนม เต่าทอง	ม.๓	สนับสนุน(๒๗)	คนงานบำรุงรักษาถนนและ สะพาน	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๒๗)	คนงานบำรุงรักษาถนนและ สะพาน	กลุ่มที่ ๑-๒	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๔๑	นายลิขิต บุญเสริฐ	ปวส.(ช่างสำรวจ)	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๔๒	นายสงกรานต์ มหาวงค์	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๔๓	นายสมพงษ์ พงสะแก	ป.๔	ภารกิจ	พนักงานตกแต่งสวน	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานตกแต่งสวน	จ.๑	๑๒๐,๘๔๐ (๑๐,๐๗๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๔๔	นายอภิวัฒน์ เป็นมูล	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	๑๑๘,๘๐๐ (๙,๙๐๐*๑๒)			
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๔๕	นางสาวญาณิศา คำเขียว	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ๗ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๗	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข ๗ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๗	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๓๗๘,๓๖๐
๔๖	นายทวิช ยะปะนันท์	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๖	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๖	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐*๑๒)			
๔๗	นายชัยเชษฐ์ ธงสิบเอ็ด	ปวท.(สัตวแพทย์)	๐๖-๐๔๐๕-๐๐๑	สัตวแพทย์	๗ว	๐๖-๐๔๐๕-๐๐๑	สัตวแพทย์	๗ว	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐*๑๒)			
๔๘	นางนงลักษณ์ ลอยฟู	ประกาศนียบัตร(สาธารณสุขชุมชน)	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๕	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๕	๒๒๓,๐๘๐ (๑๘,๕๒๐*๑๒)			
๔๙	นางพรทิพย์ หงษ์กัน	ปวส.(การบัญชี)	๐๖-๐๒๑๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๐๖-๐๒๑๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐*๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๕๐	นายบุญวาท สุทธิระ	ป.๖	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	กลุ่มที่ ๑-๒	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)			
๕๑	นายสกล ช่างไม้	ป.๔	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๑๙)	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	กลุ่มที่ ๑-๒	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)			
๕๒	นางวรรณพร แสนอิว	ม.๓	บริการพื้นฐาน(๑๒)	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	กลุ่มที่ ๑	บริการพื้นฐาน(๑๒)	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	กลุ่มที่ ๑	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)			
๕๓	นายบุญอริน สร้อยตา	ป.๔	บริการพื้นฐาน(๑๐)	คณงานประจำรถขยะ	กลุ่มที่ ๑	บริการพื้นฐาน(๑๐)	คณงานประจำรถขยะ	กลุ่มที่ ๑	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐*๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๕๔	นายพุม หลงฤทธิ์	ป.๔	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์ต่อเนื่องประสงค์ (รถกระบะบรรทุก)	จ.๑	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์ต่อเนื่องประสงค์ (รถกระบะบรรทุก)	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			
๕๕	นายวิจิตร คำเมือง	ป.๖	ภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	จ.๑	ภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	จ.๑	๑๒๐,๘๔๐ (๑๐,๐๗๐*๑๒)			
๕๖	นายนิคม คำปาแฝง	ม.๖	ภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	จ.๑	ภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	จ.๑	๑๒๐,๘๔๐ (๑๐,๐๗๐*๑๒)			
๕๗	นายสุรเดช พองแก้ว	ม.๖	ทั่วไป	คณงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
๕๘	นายสุคนธ์ หลงเวช	ม.๖	ทั่วไป	คณงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (๙,๐๐๐*๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๕๙	นายศุภวัฒน์ อนันต์	ปวช.(ช่างยนต์)	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๐	นายมนูญ เครือคำ	ม.๓	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๑	นายไชยา อุตคามิ	ม.๖	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๒	นายแพน จักรดี	ป.๖	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๓	ว่าง		ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา</b>												
๖๔	ว่าง		๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๗	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๗	๓๖๗,๐๘๐ (๑๖๑๙๐+๔๔๙๙๐)/๒)*๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๐๙,๐๘๐ ว่างเดิม
๖๕	นางสาวนิสากร ม่วงนาสอน	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา )	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา )	๖	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)			
๖๖	นางวันเพ็ญ สลักจิตร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐*๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๖๗	นางปริยากุล โปชาตุ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	สนับสนุน(๒๗)	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	กลุ่มที่ ๑-๒	สนับสนุน(๒๗)	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	กลุ่มที่ ๑-๒	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐*๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๖๘			-	-	-	ทั่วไป	คนงานทั่วไป	-				กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสอง</b>												
๖๙	ว่าง		๕๔-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๔-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย				ว่างเดิม
๗๐				ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย				หมายเหตุ ***
	พนักงานจ้าง											
๗๑	นางทิวารัตน์ หงษ์กัน	ปริญญาตรี(ปฐมวัย)	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	๑๓๓,๒๐๐ (๑๑,๑๑๐*๑๒)			อปท.จ่ายส่วนต่าง
๗๒	นางสาววรัญญา มัยราช	ปริญญาตรี(ปฐมวัย)	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	๑๒๐,๘๔๐			อปท.จ่ายส่วนต่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๗๓	นายศุภชัย ชีตสร้อย	บธ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๑๒-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓	๑๒-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓	๑๙๓,๖๘๐ (๑๖,๑๔๐*๑๒)			

หมายเหตุ : \*\*\* " การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น "

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้กำหนดแผนและแนวทางในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสอง ดังนี้

### (๑) เป้าหมาย

เทศบาลตำบลสองกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสอง ในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น หลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การเพิ่มทักษะด้านคอมพิวเตอร์ งานสารบรรณ งานธุรการ งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานภาษี งานก่อสร้าง งานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานการเกษตร เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพ การส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และวินัย ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้พนักงานมีวินัยในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลสองทุกคน ที่ได้รับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### (๒) แผนการดำเนินการ

๑. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๒. แนวทางการพัฒนา ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๓. ผู้บังคับบัญชาเลือกแนวทางการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ หรือส่งเข้าร่วมอบรมตามโครงการที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ

### (๓) การประเมินผลและรายงานผล

เทศบาลตำบลสองจะจัดให้มีระบบการรายงานผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้มีการรายงานผล ดังนี้

๑. กรณีที่เข้าร่วมอบรมตามโครงการของหน่วยงานอื่นให้รายงานผลและถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการอบรมให้รับทราบ

๒. กรณีที่เป็นการอบรมและการศึกษาดูงานตามโครงการที่เทศบาลตำบลสองดำเนินการเอง ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมและรายงานผลการอบรมต่อผู้บังคับบัญชา

(หมายเหตุ : รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ปรากฏในภาคผนวกในภาคผนวก)

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสอง ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลสอง และได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลสอง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

(หมายเหตุ : รายละเอียดประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลสอง ปรากฏในภาคผนวก)

- สำเนา -

## ประกาศเทศบาลตำบลสอง

### เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลสอง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างพึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างพึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างพึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลสอง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลตำบลสองเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗

(ลงชื่อ) มานิตย์ วัฒนพันธ์  
(นายมานิตย์ วัฒนพันธ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลสอง

# ภาคผนวก