



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบล กม.5
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบล กม.5 ได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เทศบาลตำบล กม.5 ได้นำหลักเกณฑ์การกำหนดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาวิเคราะห์ โดยได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่เทศบาล ต่อไป

.....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔-๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง	๑๘-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘-๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓-๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กร จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ประกอบกับเทศบาลตำบล กม.5 จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพมีประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๗ หนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๕๔๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกม.๕ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.๕ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้างคน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล กม.๕

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.๕ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบล กม.๕

๒.๖ ให้เทศบาลตำบล กม.๕ สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตราจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล กม.๕ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.๕ ใช้วางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานตรงตามสายงาน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบล กม.5 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล กม.5 ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบล กม.5 เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบล กม.5 บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล กม.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีก ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยและ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการ เพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล กม.5 ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลชุมชน กม.5 ตามพระราชบัญญัติ เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีผลเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ได้รับการเปลี่ยนชื่อเทศบาลตำบลชุมชน กม.5 เป็นเทศบาลตำบล กม.5 เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เทศบาลตำบล กม.5 มีพื้นที่ ๑๓.๕๑ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๗ หมู่บ้าน และแต่ละหมู่บ้านจะมีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลเป็นบางส่วนเท่านั้น และเพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 มีอำนาจหน้าที่ เข้าไปดำเนินการแก้ไขพื้นที่ของตน โดยการนำเอายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด รวมไปถึงแผนพัฒนาตำบลนำมาใช้ในการวางแผนด้วย ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มี ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ในช่วง ๕ ปี ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรมและความเพียร

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มเหลว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ ยั่งยืน ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานเพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสดำเนินชีวิตตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของ การพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลผลิตสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓. แผนพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวทรงคุณค่าระดับนานาชาติ เกษตรปลอดภัย ด่านสิงขรระเบียบเศรษฐกิจแห่งอนาคต สังคมผาสุกภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสุรน่านาชาติ

๒. ผลักดันจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มียุทธศาสตร์ในการแข่งขันในด้านการผลิต การแปรรูป สับปะรด และสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลกด้วยนวัตกรรม

๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์ และพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด้านสิงขร และอาเซียน
๔. สร้างสังคมให้มั่นคง ผาสุก ตามหลักธรรมาภิบาล และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

เป้าประสงค์

๑. การเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการท่องเที่ยว
เกษตรอุตสาหกรรม และการค้าชายแดน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงรวมทั้งเพิ่ม
ประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวณชายแดน

๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมรายได้และการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

๕. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล กม.5

วิสัยทัศน์

พัฒนาโครงสร้าง อนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดหลัก

ธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๓. รณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้การช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และ

ผู้ด้อยโอกาส

๕. พัฒนาส่งเสริมระบบสาธารณสุข รักษาสิ่งแวดล้อม การกีฬาและการคุ้มครองผู้บริโภค

๖. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลพิษต่าง ๆ

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีวันสำคัญต่าง ๆ และเทคโนโลยี

๘. พัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพเกษตรกรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

๑๐. พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ และการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมภาคประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนภาคเกษตรและภาคธุรกิจ

เป้าประสงค์

๑. การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี วันสำคัญต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่ยั่งยืนนาน ดำเนินการให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดน่าอยู่ และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ได้รับความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริหาร การบริการของภาครัฐ
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพัฒนาอาชีพเกษตรที่เป็นอาชีพหลัก ให้ทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ตัวชี้วัด

๑. การก่อสร้างปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทั้งเขตเทศบาล
๒. ประชาชนมีการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้เพียงพอ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพึ่งพาตัวเองได้
๓. ประชาชนมีความรู้และมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ และพัฒนาการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี วันสำคัญต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
๕. ประชาชนมีความรู้ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ประชาชนมีความรู้ในการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงามและชุมชนมีสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ ที่ดีขึ้นเป็นเมืองน่าอยู่
๔. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๕. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคม ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคมให้กับผู้ยากไร้ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทุกช่วงวัย และพัฒนาระบบการศึกษา
๓. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ เชื่อมโยงการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งพัฒนาระบบการจัดการปัญหาด้านมลพิษ เช่น ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และพัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ

๕. สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบล กม.5 ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เทศบาลในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ การปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูง อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเทศบาลตำบล กม.5 จึงกำหนดจุดยืน ดังนี้

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพคนขราและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๓. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม เพื่อเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว และพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่นประเพณีต่าง ๆ
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๕. การพัฒนาอาชีพการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ทันต่อความเป็นอยู่สถานการณ์การปัจจุบัน

ในภาพรวมของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล กม.5 มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบล กม.5 ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง การบริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่ง ดังนี้

๑. สภาพปัญหาของเทศบาล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน บางสายยังมีสภาพเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดความไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ปัญหาน้ำสะอาด และการประปาไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำไม่ดี

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดสถานที่รวบรวมและจำหน่ายผลผลิตของกลุ่มเกษตรกร ไม่มีตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ และพัฒนารายได้ชีวิตความเป็นอยู่
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและปริมาณผลผลิตที่มีปริมาณมาก

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ และลานกีฬา
- ปัญหาการให้บริการด้านสวัสดิการและนันทนาการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ยังไม่ได้มาตรฐานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ
- การควบคุมและจัดการด้านสุขาภิบาลต่าง ๆ ยังไม่ได้ประสิทธิภาพ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
- วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบต่างๆ
- บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- ปัญหาการถมที่และสิ่งก่อสร้างกีดขวางทางน้ำ
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการโภชนาการและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ดี
- การควบคุมโรคติดต่อยังขาดประสิทธิภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การสนับสนุน ส่งเสริมประเพณีอันดีงามกิจกรรมทางศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- การสนับสนุนทางด้านการศึกษา ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนในการสัญจรที่ได้มาตรฐานเป็นถนน คสล. หรือลาดยาง
- ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ต้องการให้ขยายเขตระบบบริการประปาให้เพียงพอและทั่วถึง
- ต้องการให้ปรับปรุงระบบการระบายน้ำให้มีมาตรฐาน ไม่มีน้ำท่วมขัง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสินค้าการเกษตรให้มีมูลค่ามากขึ้น
- ต้องการให้พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนได้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อย มีอาชีพเสริมเพื่อพัฒนารายได้เพิ่มขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ต้องการให้ส่งเสริมประชาชน เยาวชน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาเสพติด
- จัดให้มีสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ลานกีฬาให้เพียงพอ
- จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ใช้หลักสุขภาพชุมชนและสถานที่ในเขตเทศบาล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการต่อประชาชนด้านต่าง ๆ
- ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น
- พัฒนาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและเกิดมลภาวะระดับต่าง ๆ
- ต้องการให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้มีความสะอาด สวยงาม และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและป้องกันควบคุมโรคติดต่อแก่ประชาชน
- พัฒนาระบบการบริการด้านสาธารณสุข

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดงานประเพณีต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและเผยแพร่แก่คนทั่วไป
- จัดการเรียนการสอนให้ความรู้ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล กม.5 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ทั้งหมด ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบล กม.5 กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๕) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมาแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบล กม.5 ได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่อยู่
- (๒) บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
- (๓) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม
- (๔) ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ดี
- (๕) การบริหารบริหารงานเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) บุคลากรบางคนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- (๒) มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

- (๓) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ
- (๔) บุคลากรบางคนไม่มีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม

๓. โอกาส (Opportunities)

- (๑) นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
- (๒) กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๓) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
- (๕) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. อุปสรรค (Threats)

- (๑) มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ
- (๒) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
- (๓) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่

๒. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) มีบุคลากรในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
- (๒) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- (๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- (๔) บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
- (๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- (๓) บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
- (๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)

- (๑) บุคลากรในสังกัดมีความคุ้นเคยในการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- (๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม

อุปสรรค (Threats)

- (๑) ระเบียบกฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- (๒) กระแสความนิยมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
- (๓) มีความก้าวหน้าในวงแคบ
- (๔) บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู่ปัญหาเศรษฐกิจทำให้ไม่มีความกระตือรือร้น

ในการปฏิบัติราชการ

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๖) การผังเมือง และควบคุมอาคาร
- (๗) การสาธารณสุข
- (๘) การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- (๙) การปรับปรุงบำรุงรักษาและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- (๑๐) การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๑) การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๑๓) การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๔) การบำบัดน้ำเสียและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๕) การจัดและส่งเสริมการศึกษา
- (๑๖) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๗) การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสันทนาการ
- (๑๙) การสงเคราะห์ผู้ประสพภัยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๓) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การปรับปรุงและพัฒนารายได้
- (๕) การปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- (๗) การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๘) การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสันทนาการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบล กม.5 เป็นเทศบาลที่มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา โดยสรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบล กม.5 ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงาน จึงต้องวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) และปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ การทำงานเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ มีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานอย่างไร โดยมีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

S มาจาก (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังเงิน จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านกำลังการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

O มาจาก (Opportunities) หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก (Threats) หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามกำจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์จุดแข็ง S : (Strengths)

๑. การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละกองมีความชัดเจน
๒. การประสานงานระหว่างกอง/งาน ภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี
๓. มีระบบการประเมินผลที่ดีเป็นเครื่องมือในการบริหาร
๔. คนในชุมชน สามารถทำงานได้คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน W : (Weaknesses)

๑. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องต่อทางราชการ
๓. บุคลากรยังมีการหนีสิน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์โอกาส O : (Opportunities)

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้น
๒. มีความใกล้ชิดประชาชน ทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๓. ประชาชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทนเทศบาล

การวิเคราะห์อุปสรรค T : (Threats)

๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๒. มีการหนีสิน รายได้ไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรบางคนไม่พัฒนาเพิ่มเติมความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล กม.5 ดังกล่าว เทศบาลตำบล กม.5 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแบบแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างใหม่ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/งบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานปกครอง - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง - งานบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างใหม่ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ฝ่ายการโยธา - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ฝ่ายแผนงานและโครงสร้าง - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวางแผนและโครงการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานวางแผนและโครงการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างใหม่ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๖. กองการประปา ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิตและบริการ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานจัดทำงบประมาณ	๖. กองการประปา - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต - งานการเงินและบัญชี	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

ข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูที่ไม่สังกัดสถานศึกษา และลูกจ้างประจำ
เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๘ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา ดังนี้

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๕ นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๖ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๗ เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑.๙ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๖ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา ดังนี้

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒.๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

- ๒.๕ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- ๒.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๓. กองช่าง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา ดังนี้
- ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๒ วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๔ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๕ นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา ดังนี้
- ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๒ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๓ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๔ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. กองการศึกษา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา ดังนี้
- ๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.๓ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.๕ ประกอบด้วย ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้
- ๕.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.๕ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕.๕ ครู คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา
๖. กองการประปา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา ดังนี้
- ๖.๑ ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงานประปา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๖.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ดังนี้
- ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ข้อมูลรอบตำแหน่งของพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบล กม.๕ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานวิทยุ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

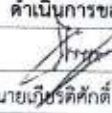
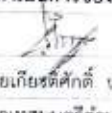
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๓ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
๕. กองการศึกษา
- ๕.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. กองการประปา
- ๖.๑ พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๓ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบล กม.5 เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ กำหนดตำแหน่ง ปลัดเทศบาล เป็นนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.ท.  (นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์) นายกเทศมนตรีตำบล กม.5
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.ท.  (นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์) นายกเทศมนตรีตำบล กม.5
๑๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.ท.  (นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์) นายกเทศมนตรีตำบล กม.5
๓๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.ท.  (นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์) นายกเทศมนตรีตำบล กม.5
๖	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ร.ร.	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา (๐๘) ต่อ								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5								
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/รอกรมจัดสรร
๔๙	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการประปา (๐๙)								
๕๒	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.ท.
									(นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์) นายกเทศมนตรีตำบล กม.5
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๖	๕๗	๕๗	๕๗	+๑	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๕,๕๘๘	๓๕,๐๑๑	๓๕,๕๓๓		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๔๗,๙๖๓,๓๗๐	๕๐,๓๖๑,๕๓๙	๕๓,๘๗๙,๖๑๕		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๗,๐๖๕,๘๓๙	๑๗,๖๓๑,๓๖๓	๑๘,๒๐๗,๖๕๑		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	๒,๒๒๕,๙๗๙	๒,๒๙๙,๗๖๓	๒,๓๗๙,๙๑๑		
รวม																	๑๙,๒๙๑,๘๑๘	๑๙,๙๓๑,๑๒๖	๒๐,๕๘๗,๕๖๒		
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๓		ว่างเต็ม	๕๖๘,๐๖๐	๖๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๓๕,๘๐๐	๗๓๕,๘๐๐	ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๓	๓	๒๙,๕๗๐	๓๕๕,๘๔๐			๑	๑	๑				๗,๘๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๒๐	๓๖๒,๖๖๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	นางรุ่งทิพย์ สกุลทิษุ
	สำนักปลัดเทศบาล																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๕๒๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๖๐,๖๐๐	๕๖๖,๖๘๐	๕๗๖,๓๖๐	นางวันดี ปานน้อย
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐			๑	๑	๑				๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๖๐	๔๖๘,๗๖๐	๔๗๔,๗๖๐	๔๘๓,๒๒๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๒๙,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐			๑	๑	๑				๓๓,๒๒๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๖๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๖๘,๕๐๐	๓๘๙,๕๐๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๙,๘๖๐	๒๖๒,๕๖๐			๑	๑	๑				๘,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๐๐๐	๒๙๒,๒๐๐	๒๙๘,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๓๖,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐			๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๘๐	๔๗๕,๕๖๐	นายสมเกียรติ โชคศิริกร
๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๙,๘๗๐	๒๙๙,๖๘๐			๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๒,๖๘๐	๓๒๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ก.	๑	๑	๒๘,๘๘๐	๓๖๖,๕๖๐			๑	๑	๑				๑๓,๒๖๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๘๘๐	๓๒๗,๗๒๐	๓๓๖,๒๒๐	๓๔๖,๒๒๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๒๖,๒๒๐	๓๓๓,๔๔๐			๑	๑	๑				๑๐,๗๒๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๐๘๐	๓๒๔,๗๖๐	๓๓๖,๕๒๐	๓๔๖,๕๒๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๒๒,๐๘๐	๒๖๖,๘๘๐			๑	๑	๑				๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๖๐	๑๐,๗๒๐	๒๖๕,๐๒๐	๒๗๕,๘๘๐	๒๘๖,๖๐๐	นายสมชาย อยู่ยงสิทธิ์
	ลูกจ้างประจำ																				
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	กลุ่มที่ ๑-๒	๑	๑	๒๒,๘๘๐	๒๗๕,๗๒๐			๑	๑	๑				๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๘,๖๐๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๘๖,๕๒๐	๒๙๓,๐๐๐	นายเสี สว่างรัมย์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๗,๘๐๐	๒๐๘,๘๐๐			๑	๑	๑				๘,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๓๒๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๓๕,๐๘๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๓,๗๖๐	๑๖๕,๓๒๐			๑	๑	๑				๖,๗๒๐	๖,๘๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๘๖๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	นางนันทิยา พันธุ์เจริญ
๑๕	พนักงานวิทยุ	ทักษะ	๑		ว่างเต็ม	๓๓๒,๘๐๐			๑	๑	๑				-	๘,๕๖๐	๘,๖๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๓๓,๘๘๐	๑๖๑,๒๘๐			๑	๑	๑				๖,๘๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๑,๕๖๐	นายเสี สว่างรัมย์
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๓๔,๒๐๐	๑๗๐,๘๐๐			๑	๑	๑				๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๘๐	๑๗๗,๒๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๑,๘๘๐	นายชัช จันทราศรีสกุล
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๘	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๗,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายรุ่งอรุณ อากาโป่ง
	กองคลัง																				
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๓,๕๖๐	๕๒๒,๖๖๐	๕๖๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๖,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๗,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	นางเจษฎา ศรีวิสุทธิ
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๓๐,๗๖๐	๓๖๙,๔๘๐			๑	๑	๑				๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๒๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๗,๒๒๐	นางสมถวิล อภิกิจ
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑		ว่างเต็ม	๒๙๗,๘๐๐			๑	๑	๑				๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๒๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๘๐			๑	๑	๑				๑๐,๗๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๑๘,๘๖๐	นางวรรณภา สุขประเสริฐ
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๓๓,๕๖๐	๑๖๒,๐๐๐			๑	๑	๑				๖,๗๖๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๘๐	๑๘๖,๖๘๐	นางสาวประภาพร จันทร์สอน
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑		ว่างเต็ม	๒๙๗,๘๐๐			๑	๑	๑				๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๒๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๒๒,๘๘๐	๒๖๗,๘๘๐			๑	๑	๑				๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๗๒๐	๒๖๗,๘๘๐	๒๗๘,๖๘๐	๒๘๖,๒๘๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๗,๘๐๐	๒๐๘,๘๐๐			๑	๑	๑				๘,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๓๒๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๓๕,๐๘๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ
๒๗	ผู้ช่วยจัดเก็บรายได้	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๗,๘๐๐	๒๐๘,๘๐๐			๑	๑	๑				๘,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๓๒๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๖๖๐	๒๓๕,๐๘๐	นางสาวนันทิยา พันธุ์เจริญ

ที่	ชื่อสายงาน (๓)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
	กองช่าง																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑		ว่างเต็ม	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๙๖,๘๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑		ว่างเต็ม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๓๒,๒๒๐	๓๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑				๖,๔๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๓๕๓,๐๖๐	๓๕๒,๓๖๐	๓๖๕,๓๒๐	นางสาวปารวี เข็มทอง
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๓๓,๓๕๐	๓๓๖,๒๐๐		๑	๑	๑				๔,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๓๔๖,๔๐๐	๓๔๖,๖๔๐	๓๕๒,๓๖๐	นายณกรุต เปี่ยมพยตี
๓๒	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ชง.	๑		ว่างเต็ม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๒,๓๕๐	๓๕๕,๒๘๐		๑	๑	๑				๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๓๒๐	๓๖๑,๕๒๐	๓๖๘,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	นางสาวสุภาวดี ทองมี
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๒,๒๔๐	๓๔๖,๘๘๐		๑	๑	๑				๕,๘๘๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๓๕๒,๓๖๐	๓๕๘,๘๘๐	๓๖๕,๒๔๐	นางสาวณกร แดงโสภา
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.ว.ส.	๑	๑	๓๓,๕๐๐	๓๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๐๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๓๔๓,๕๐๐	๓๔๗,๒๘๐	๓๕๕,๒๘๐	นางสาวณิชนันท์ สายสกล
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๙,๔๐๐	๓๓๒,๘๐๐		๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๓๓๗,๓๖๐	๓๓๒,๑๖๐	๓๓๗,๐๘๐	นายอำนาจ ประพวน
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๓,๓๔๐	๓๖๐,๐๘๐		๑	๑	๑				๖,๔๘๐	๖,๓๒๐	๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๓,๒๘๐	๓๘๐,๒๔๐	นายเอกชัย ทับทิมทอง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		ว่างเต็ม	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๙๖,๘๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑		ว่างเต็ม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๗,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐		๑	๑	๑				๓๕,๒๔๐	๓๕,๓๒๐	๓๖,๔๘๐	๔๔๐,๘๘๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๕๖๐	นายอนุภาพ พูลสวัสดิ์
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๓๓,๓๖๐	๓๖๕,๒๒๐		๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๓๖๑,๗๒๐	๓๖๒,๒๐๐	๓๘๕,๒๘๐	นางสาวศศิญา มีอ่อน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	๑	๑	๓๓,๔๕๐	๓๖๔,๔๐๐		๑	๑	๑				๖,๔๘๐	๖,๓๒๐	๗,๐๘๐	๓๖๗,๘๘๐	๓๖๗,๖๐๐	๓๘๑,๖๘๐	นายอมร ชื่นใหญ่
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๓๖๒,๓๒๐		๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๓๖๘,๙๒๐	๓๗๕,๕๖๐	๓๘๒,๖๔๐	นายอัครศักดิ์ ถักนวลวัฒน์
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๓๖๒,๓๒๐		๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๓๖๘,๙๒๐	๓๗๕,๕๖๐	๓๘๒,๖๔๐	นายจักรินพร ถักนวลวัฒน์
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	นายสุธี สิมปานะตานนท์
	กองการศึกษา																			
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑		ว่างเต็ม	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๙๖,๘๖๐	ว่างเต็ม
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๓๗,๕๓๐	๒๔๐,๘๔๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๘,๔๐๐	๒๔๖,๐๘๐	๒๔๓,๓๖๐	นางสาวธิดาพรรณ พงษ์มีชัย
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗,๐๓๐	๓๒๔,๓๖๐		๑	๑	๑				๑๓,๑๖๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๑๖๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๓๒๐	นางสาววรรณภา คำปลั่ง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.๕																			
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.๕	ผู้บริหาร	๑		กำหนดเพิ่ม			๑	๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	รยกรมจัดสรร
๕๐	ครู ๒๔๒๐๘๖๖๐๐๐๘๐	คศ.๑	๑	๑	๓๐,๘๔๐	๓๗๐,๐๘๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางณณดา ลอยบ้านแพ้ว
๕๑	ครู ๒๔๒๐๘๖๖๐๐๐๘๐	คศ.๑	๑	๑	๓๐,๔๖๐	๓๖๕,๕๒๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสายสมร สลักนวลวัฒน์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๙,๔๐๐	๓๒๒,๘๐๐		๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๓๒๖,๖๖๐	๓๒๗,๒๐๐	๓๒๗,๐๘๐	นางสาวอัญชลิกา ไวนาดี
	กองการประปา																			
๕๓	ผู้อำนวยการกองการประปา	ต้น	๑		ว่างเต็ม	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๙๖,๘๖๐	ว่างเต็ม
๕๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑				๑๑,๓๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๙๒๐	๓๖๖,๒๘๐	๓๗๘,๔๒๐	นางสาวพรพรรณ เกตุรักษา
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	นางเยาวนา ศรีสุขอักษร
๕๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	นางสาวเจนจิรา สายคล้าย
๕๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑		ว่างเต็ม	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล กม.5



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล [๑๖] (๑๕)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) [๑] (๑)

งานอำนวยการ[๐] (๐)

งานบริหารงานทั่วไป [๒] (๒)

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่ [๑] (๑)

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน [๑] (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

งานประชาสัมพันธ์ [๐] (๐)

งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน [๓] (๓)

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ภารกิจ) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๗] (๖)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- พนักงานวิทยุ (ภารกิจ) (๐)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๑)

งานนิติการ [๐] (๐)

งานปกครอง [๐] (๐)

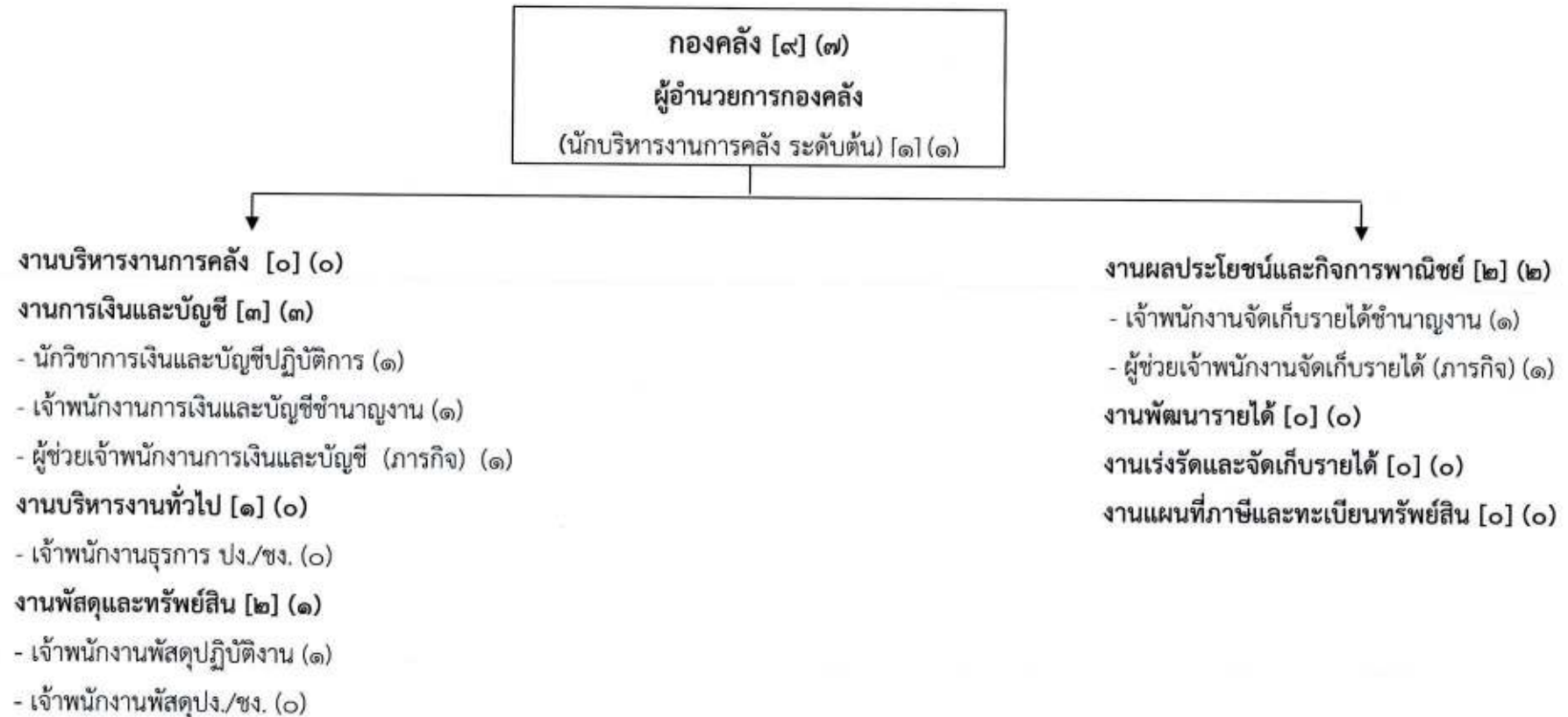
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม [๑] (๑)

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

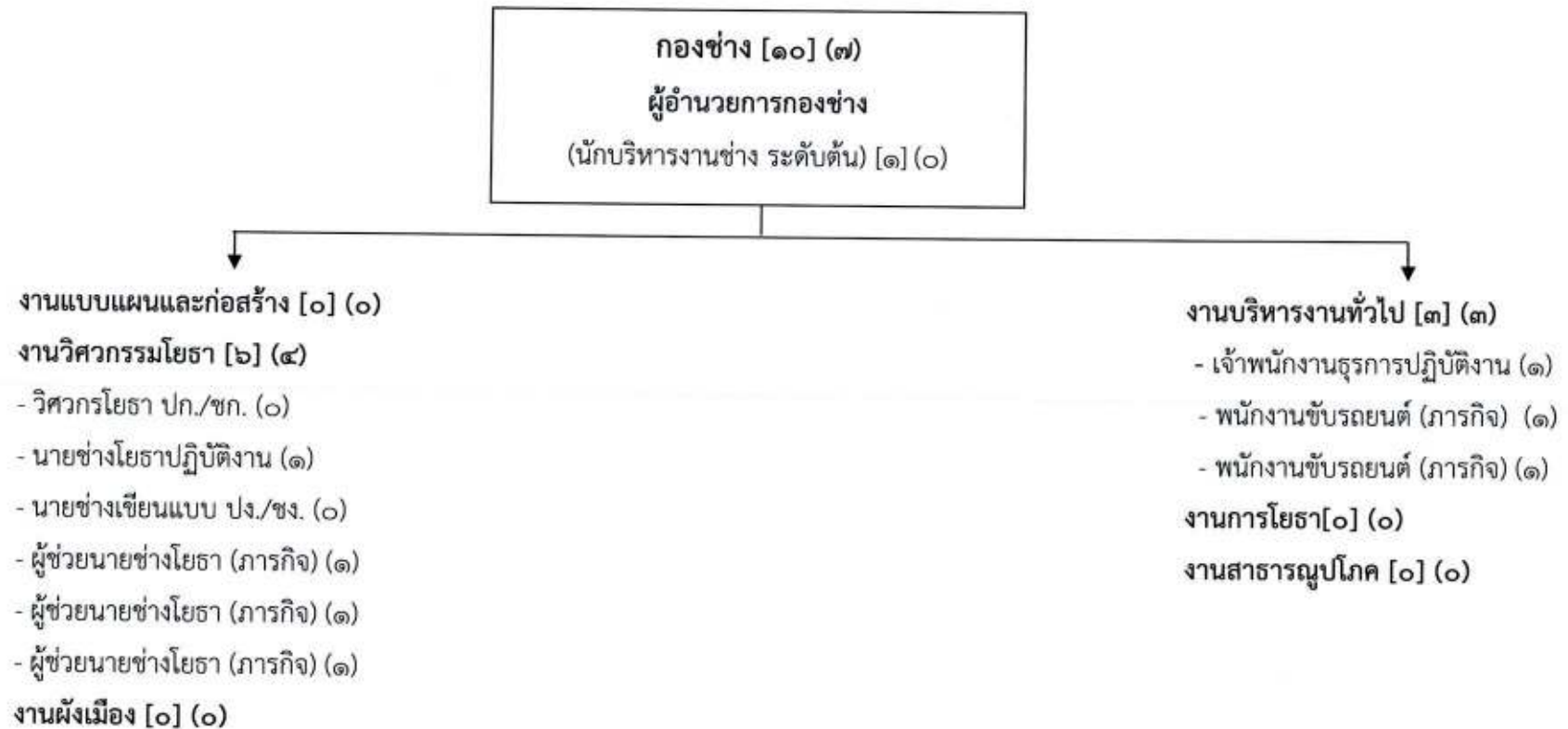
พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๕ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๑ อัตรา

โครงสร้างกองคลัง



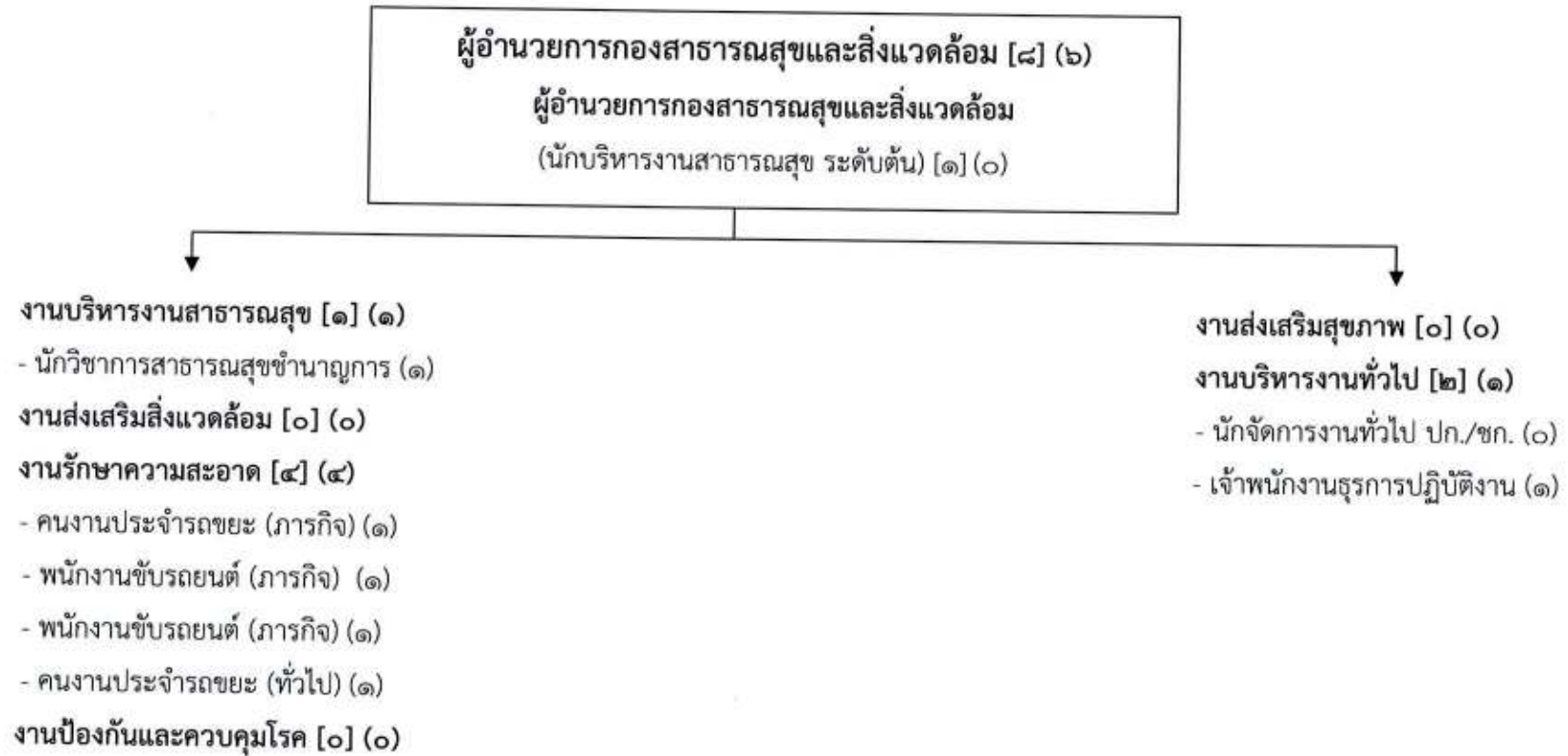
หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
 พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๒ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

โครงสร้างกองช่าง



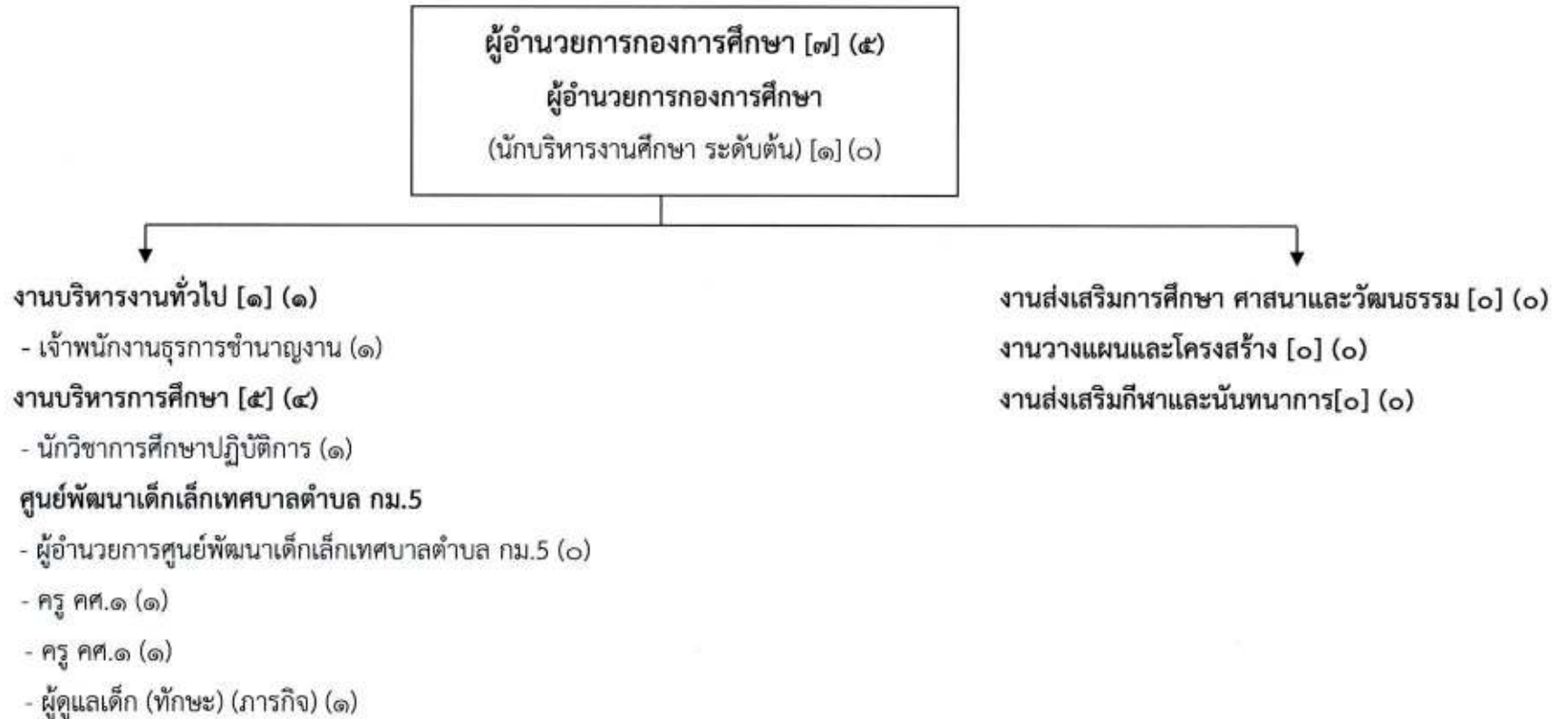
หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
 พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๕ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



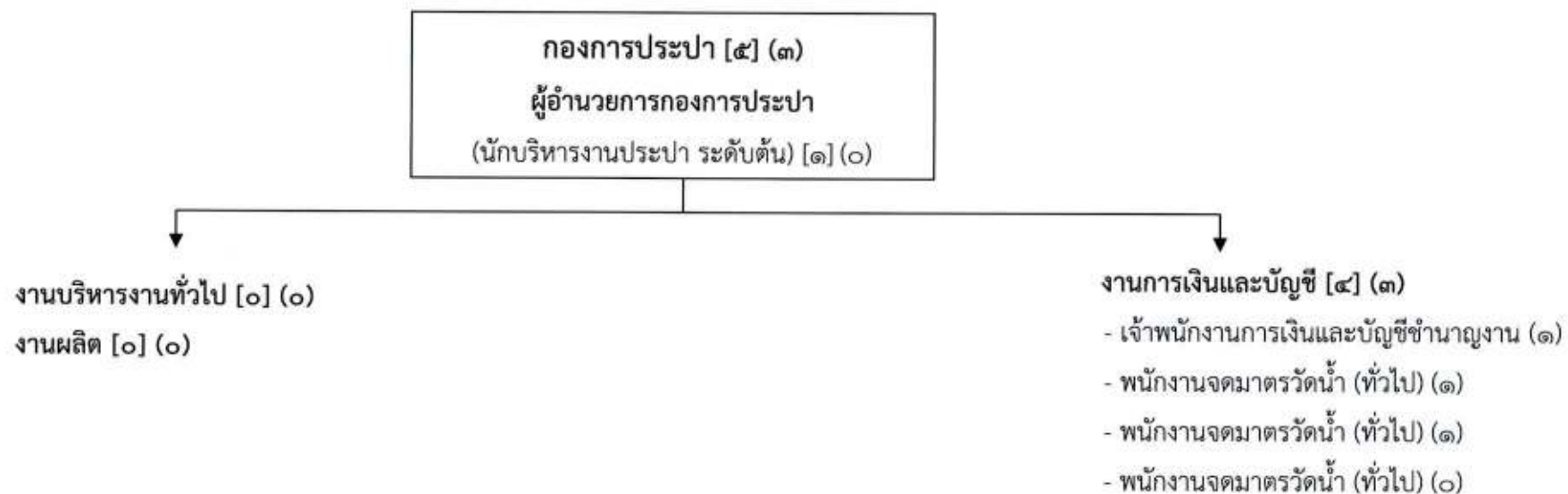
หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๓ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๑ อัตรา

โครงสร้างกองการศึกษา



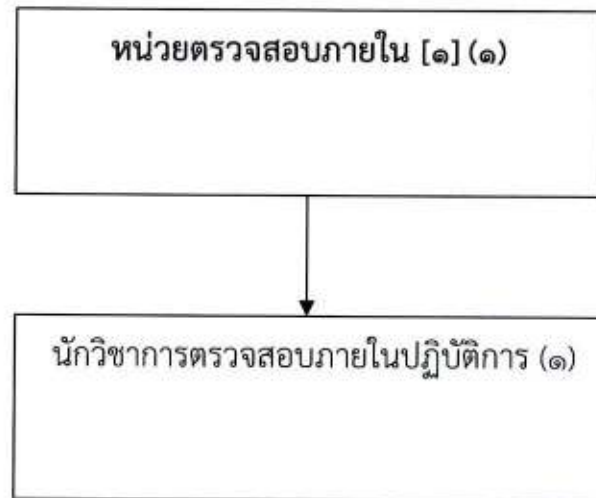
หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
 พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ๒ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

โครงสร้างกองการประปา



หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๐ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๓ อัตรา

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



หมายเหตุ [] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ () - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๐ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-	-	๒๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๒๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๙๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๙,๐๐๐*๑๒)	(๙,๐๐๐*๑๒)	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)											
๒	นางวันดี ปานน้อย	บธ.บ.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๘๐,๐๐๐	-	๕๖๕,๑๒๐
		(การจัดการทั่วไป)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๐,๒๖๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๓	นางสาวปัทมา พันธุ์เจริญ	รปม.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๔๕,๒๒๐	-	-	๔๔๕,๒๒๐
		(นโยบายสาธารณะ)							(๓๖,๘๖๐*๑๒)			
๔	นางสาวนันทพร บุคำ	ศศ.บ.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๖,๒๒๐	-	-	๓๘๖,๒๒๐
		(รัฐศาสตร์)							(๒๙,๖๘๐*๑๒)			
๕	นางสาวนิรมล สังฆะรัตน์	บธ.บ.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	๒๒๒,๕๖๐	-	-	๒๒๒,๕๖๐
		(การจัดการทั่วไป)		และแผน			และแผน		(๒๑,๘๘๐*๑๒)			
๖	นายสมเกียรติ ใจศิริกร	ศศ.บ.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทะเบียน	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทะเบียน	ชก.	๔๓๕,๒๒๐	-	-	๔๓๕,๒๒๐
		(รัฐศาสตร์)		และบัตร			และบัตร		(๓๖,๘๖๐*๑๒)			
๗	นางสาวพิชชา ปัดแสง	บธ.บ.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๒๔,๙๗๐*๑๒)			
๘	นางสาวภัทรภรณ์ พรหมสะอาด	บธ.บ.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๕๖,๕๖๐	-	-	๓๕๖,๕๖๐
		(การตลาด)							(๒๘,๘๘๐*๑๒)			
๙	นายสมชาย อ้อยงสิทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(เทคนิคยานยนต์)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓๓,๔๔๐	-	-	๓๓๓,๔๔๐
									(๒๖,๑๑๐*๑๒)			
๑๐	นายอาคม อำพันแสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ช่างอุตสาหกรรม)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๔,๘๘๐	-	-	๒๖๔,๘๘๐
									(๒๒,๐๘๐*๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๑	นายเสรี สว่างบุญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
									(๒๒,๙๘๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวนันทน พิชิตโน	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	๒๐๘,๘๐๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๑๗,๔๐๐*๑๒)			
๑๓	นางณัชชาภักดิ์ บุชบา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
									(๑๓,๗๖๐*๑๒)			
๑๔	-	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๓๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๒,๔๐๐*๑๒)			
๑๕	นายเสกสัน พวงเขียว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๑,๒๘๐	-	-	๑๖๑,๒๘๐
									(๑๓,๔๔๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑) ต่อ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖	นายชัช จันทราศรีสกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๖,๕๐๐	-	-	๑๙๖,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								(๑๔,๒๐๐*๑๒)			
๑๗	นายรุ่งอรุณ อากาศโพรง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
	กองคลัง								(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๘	นางจุรีพร ศรีวิสุทธิ	บธ.บ.	๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๖๔,๙๖๐
	(การบัญชี)			(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๓,๕๘๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๑๙	นางนฤมล อุบกิจ	บธ.บ.	๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
	(การบัญชี)								(๓๐,๘๓๐*๑๒)			
๒๐			๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชจ.	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชจ.	๒๙๗,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๑	นางวรรณมา สุขประเสริฐ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชจ.	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชจ.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
									(๒๓,๘๒๐*๑๒)			
๒๒	นางสาวประภาภรณ์ จันทรสอน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
									(๑๓,๕๐๐*๑๒)			
๒๓			๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	๒๙๗,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๔	นางสาวมรยาท แดงอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การช่าง)	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชจ.	๒๙-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชจ.	๒๒๙,๘๘๐	-	-	๒๒๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(๒๒,๔๙๐*๑๒)			
๒๕	นางสาวนิศนา วิเชียรฉาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	๒๐๘,๘๐๐
									(๑๗,๔๐๐*๑๒)			
๒๖	นางสาวรัชฎา น้ำกลั่น	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	๒๐๘,๘๐๐
	(การจัดการทั่วไป)								(๑๗,๔๐๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง											
๒๗	-	-	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.พ.
๒๘			๒๙-๒-๐๕-๓๙๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๒-๐๕-๓๙๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นางสาวปารวี เข้มทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (คอมพิวเตอร์)	๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๐๐*๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๓๐	นายมารุต เปี่ยมพอดิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การก่อสร้าง)	๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๓	๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๓	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๐๐
๓๑	-	-	๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๓/ช.๓	๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๓/ช.๓	๒๐๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	นางสาวสุฤดี ทองมี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๓๓	นางสาวอนกร แสงใส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐*๑๒)	-	-	๑๔๖,๘๘๐
๓๔	นางสาวคณิชนันท์ สายสกล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นายอำนาจ ปะทวน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๖	นายเอกชัย ทับหินทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๓๙	-	-	๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเต็ม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของท.ท.
๓๘	-	-	๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๓๙	นายอนุภาพ พูลสวัสดิ์	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๒๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐*๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๔๐	นางสาวทัศนีย์ ผิวอ่อน	บธ.บ. (การตลาด)	๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	นายอมร อิ่มใหญ่	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานประจำระยะ	-	-	คนงานประจำระยะ	-	๑๖๑,๔๐๐ (๑๓,๔๕๐*๑๒)	-	-	๑๖๑,๔๐๐
๔๒	นายอิทธิศักดิ์ ลักษณะลาวัณย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
๔๓	นายจักรรินทร์ ลักษณะลาวัณย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๔	นายสุธี สิงปะวงพานนท์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำระยะ	-	-	คนงานประจำระยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองการศึกษา (๐๘)												
๔๕	-	-	๒๙-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๙-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเต็ม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของท.ท.
๔๖	นางสาวลัดดาวรรณ พ่วงมีชัย	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๔๗	นางสาววรรณภา คำปลั่ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(การบัญชี)	๒๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐*๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5 (ต่อ)											
๔๘		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม/รอกกรมจัดสรร
๔๙	นางกานดา ลอยบ้านแพ้ว	ค.บ. (ปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	คศ.๑	๒๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	คศ.๑	๓๓๐,๐๘๖ (๓๐,๘๕๐*๑๒)	-	-	๓๓๐,๐๘๖
๕๐	นางสายสมร ถักชนี่ลาวัลย์	ค.บ. (ปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑	๒๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑	๓๖๕,๕๖๐ (๓๐,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๖๕,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๑	นางสาวธัญชนก ไชยชาติ	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	-	๑๙๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๘๐๐
	กองการประปา (๑๙)											
๕๒		-	๒๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๒๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเต็ม/อยู่ระหว่างการดำเนินการขอท.ท.
๕๓	นางสาวพรพรรณ เกตุรักษา	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นางเขาวานา ศุภชัยย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจคมารวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมารวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นางสาวเจนจิรา สายคล้าย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(การบัญชี)	-	พนักงานจคมารวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมารวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖		-	-	พนักงานจคมารวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมารวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๕๗	นางรุ่งทิพย์ สุกดสีชัย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๕๔,๘๔๐ (๒๙,๕๗๐*๑๒)	-	-	๓๕๔,๘๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล กม.5 กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนาตามแนวการพัฒนา

๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบล กม.5

๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคคลของเทศบาลตำบล กม.5

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบล กม.5 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบล กม.5 ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทุกคนตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จึงสมควรให้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้เป็นมาตรฐานความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียง เกียรติยศของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และเป็นที่ยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทววินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบล กม.5

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

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล กม.5 จึงประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



คำสั่งเทศบาลตำบล กม.5

ที่ ๓๗๙/๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามหนังสือสั่งการในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบล กม.5 | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล กม.5 | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการประปา | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป | |

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



ประกาศเทศบาลตำบล กม.5

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๘๓ และข้อ ๓๘๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงออกประกาศเทศบาลตำบล กม.5 ว่าด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



คำสั่งเทศบาลตำบล กม.5

ที่ ๓๘๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มุ่งแก้ไขปัญหาการผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจที่ล้มเหลว จึงมีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมวด ๑๓ มาตรา ๒๗๙ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัย และในมาตรา ๒๘๐ ได้กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการทบทวนหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบล กม.5 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบล กม.5 | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล กม.5 | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการประปา | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5