แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบล กม.5

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบล กม.5 ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบล กม.5 ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบล กม.5 สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบล กม.5 อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย เทศบาลตำบล กม.5 จึงนำหลักเกณฑ์การกำหนดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาวิเคราะห์ โดยได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพงานที่ต้องปฏิบัติงาน ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่เทศบาลตำบล กม.5 ต่อไป

เทศบาลตำบล กม.5
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๑๑
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕-๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖-๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓-๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕-๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓-๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดี โดยแนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน ความพยายามเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนในองค์กร โดยการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การกำหนอัตรากลังคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ประกอบกับเทศบาลตำบล กม.5 จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง

จากที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นเป็นการกล่างถึงแนวทางสำคัญแบบกว้าง ๆ ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงในการวางแผนกำลังคน หากมีการวางแผนกำลังคนทีดี ผู้บริหารก็จะสามารถนำเอาแนวคิดด้านนี้ไปบริหารกำลังคนต่อไปได้ในการวางแผนการบริหารระยะสั้นและระยะยาวต่อไป ซึ่งในอนาคตการวางแผนกำลังคนจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เนื่องจากทุกองค์กรจะต้องพยายามใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงที่สุด และในขณะเดียวกันก็ต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เช่นกัน

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยอาศัยประกาศและระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคของเทศบาล 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 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความ

เหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว 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 และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 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 ปข ๐๐๒๓.๒/ว ๙๙๓๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกม.5 มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแนวการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล กม.5 ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 มีการดำเนินการวางแผนการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบล กม.5

๒.๖ ให้เทศบาลตำบล กม.5 สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล กม.5 เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 ใช้วางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานตรงตามสายงาน

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.5 ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่นและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบล กม.5 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล กม.5 ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 ๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเกี่ยวโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผานมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบล กม.5 ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลชุมชน กม.5 ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีผลเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้รับการเปลี่ยนชื่อเทศบาลตำบลชุมชน 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 มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขพื้นที่ของตน 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 เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” 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 จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างหมาะสมและทันท่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน 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. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล กม.5

วิสัยทัศน์

พัฒนาโครงสร้าง อนุรักษ์และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๓. รณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้การช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

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 มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและพึ่งพาตัวเองได้

๓. ประชาชนมีความรู้และมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์และพัฒนาการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี วันสำคัญต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๕. ประชาชนมีความรู้ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมมากขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

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 ให้มีความเข็มแข็งและยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบล กม.5 ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เทศบาลในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ การปรับปรุง ฟื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูง อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศที่

ยั่งยืน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเทศบาลตำบล กม.5 จึงกำหนดจุดยืน ดังนี้

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพคนชราและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

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 ยังไม่ครอบคุลมทุกพื้นที่

๒. ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสินค้าการเกษตรให้มีมูลค่ามากขึ้น
- ต้องการให้พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนได้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อย มีอาชีพเสริมเพื่อพัฒนารายได้เพิ่มขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ต้องการให้ส่งเสริมประชาชน เยาวชน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหายาเสพติด
- จัดให้มีสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ลานกีฬาให้เพียงพอ
- จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ใช้หลักสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ในเขตเทศบาล

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. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล กม.5 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ทั้งหมด ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๓) การสาธารณูปการ
(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 ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

(๑) บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่อยู่

(๒) บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

(๓) บุคลการมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม

(๔) ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ดี

(๕) การบริหารงานเป็นระบบอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

(๖) การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่มีความเข้มแข็งและพร้อมร่วมมือ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

(๑) บุคลากรบางคนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

(๒) มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

(๓) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทมีไม่เพียงพอ

(๔) บุคลากรบางคนไม่มีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม

(๕) มีงบประมาณไม่เพียงพอ รายได้จัดเก็บเองในท้องถิ่นยังมีน้อย

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 ทัศนคติของประชาชนได้ดี

(๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม

อุปสรรค (Threats)

(๑) ระเบียบกฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) กระแสความนิยมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

(๓) มีความก้าวหน้าในวงแคบ

(๔) บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติราชการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

(๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
(๖) การผังเมือง และควบคุมอาคาร
(๗) การสาธารณูปการ
(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) การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

(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 **๕๖ 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 ซึ่งเป็นผลมากจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังเงิน จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านกำลังการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น

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. บุคลากรยังมีภาระหนี้สิน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์โอกาส O : (Opportunities)
๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้น
๒. มีความใกล้ชิดประชาชน ทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๓. ประชาชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทนเทศบาล
การวิเคราะห์อุปสรรค T : (Threats)
๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๒. มีภาระหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรบางคนไม่พัฒนาเพิ่มเติมความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล กม.5 ดังกล่าว เทศบาลตำบล กม.5 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ 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. <u>กองช่าง</u> **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 (ว่างเดิม)

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๘ ตำแหน่ง รวม ๙ อัตรา ดังนี้

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๖ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5 ประกอบด้วย ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5 จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองการประปา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงานประปา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ดังนี้

๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

ข้อมูลกรอบตำแหน่งของพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ยุบเลิก)

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน 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 ๑ อัตรา (ยุบเลิก)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ 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 ๑ อัตรา
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	**ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวันดี ปานน้อย
๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปพิชญา พันธ์เจริญ
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวนิรภัฏ สังฆะรัตน์
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเกียรติ โชคคีรีกร
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิชชา ปัตเมฆ
๘	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวภัทราภรณ์ พรมสะอาด
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมชาย อยู่ยงสถิตย์
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอาคม อำพันแสง
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเสรี สำราญรมย์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวนัทธมน พิชิตมโน
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางณัชยาภา มูลมาก
๑๔	**พนักงานขับรถยนต์**	**๑**	-	-	-	**-๑**	**-**	**-**	**ยุบเลิก**
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัช จันทราศรีสกุล
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายรุ่งอรุณ อากาศโปร่ง
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชุติมา อินทยงค์
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจุรีรัตน์ ศรีวิสุทธิ์
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนฤมล อุปกิจ
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณา ทิพย์เนตร์
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวประภาภรณ์ จันทร์สอน
๒๒	**เจ้าพนักงานพัสดุปง./ชง.**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**ว่างเดิม**
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมารยาท แตงอ่อน
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิฐชญาดา ศรีสุขสวัสดิ์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวนันทนา วิเชียรฉาย
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรัชฎา น้ำกลั่น
	กองช่าง (๐๕)								
๒๗	**ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
๒๘	**วิศวกรโยธาปก./ชก.**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**ว่างเดิม**
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปารวี เข็มทอง
๓๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมารุต เปี่ยมพอดี
๓๑	**นายช่างเขียนแบบปง./ชง.**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**ว่างเดิม**

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	**ผู้ช่วยนายช่างโยธา**	๑	-	-	-	-๑	-	-	**ยุบเลิก**
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายตะวัน โชคชัย
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวคนึงนิตย์ สายสกล
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอำนวย ประทวน
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเอกชัย ทับทิมทอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอาทิตย์ อ่วมอ่าม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๓๘	**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
	(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
๓๙	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนัฐวัฒน์ สุวรรณ์
๔๐	**นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอรพิณ แก้วจันทร์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอมร ยิ้มใหญ่
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรรินทร์ ลักษณ์ลาวัณย์
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอิทธิศักดิ์ ลักษณ์ลาวัณย์
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุธี ลิมปนะวงศานนท์
	กองการศึกษา (๐๘)								
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจินตนา แสนเมือง
๔๗	**นักวิชาการศึกษาปก./ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณภา คำบึงกลาง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5								
๔๙	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม/รอกรมจัดสรร**
๕๐	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกานดา ลอยบ้านแพ้ว
๕๑	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสายสมร ลักษณ์ลาวัณย์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธัญชนก แดงโชติ
	กองการประปา (๐๙)								
๕๓	**ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
๕๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเยาวนา ครุฑยักษ์
๕๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเจนจิรา สายคล้าย
๕๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเกศินี โชคคีรีกร
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางรุ่งทิพย์ สกุลดิษฐ
	รวม	๕๘	๕๖	๕๖	๕๖	-๒	-	-	

แก้ไขสูตรโดย สาริฐ วงศ์เศรษฐโชติ ประจวบศิริชันธ์

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		ว่างเติม	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๐๐๐	๓๔,๘๗๐	๓๖,๙๖๐	๗๔๙,๐๔๐	๗๘๓,๙๑๐	๘๒๐,๘๗๐	ว่างเติม
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗,๑๒๐	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	นางวันดี ปานน้อย
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒,๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐		๑	๑	๑				๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๔๔,๔๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๑,๘๘๐	นางสาวปพิชญา พันธ์เจริญ
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕,๗๓๐	๔๒๘,๗๖๐		๑	๑	๑				๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๔,๕๖๐	๔๘๑,๙๒๐	๕๑๐,๘๔๐	นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘,๓๑๐	๓๓๙,๗๒๐		๑	๑	๑				๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๑๒๐	๓๘๑,๘๔๐	๔๐๔,๗๖๐	นางสาวนิรภัฏ สังฆะรัตน์
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔๒,๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐		๑	๑	๑				๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๔๔,๔๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๑,๘๘๐	นายสมเกียรติ โชคศิรีกร
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒,๒๙๐	๓๘๗,๔๘๐		๑	๑	๑				๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	นางสาวพิชชา ปัดเมฆ
๘	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๓๓,๗๘๐	๔๐๕,๓๖๐		๑	๑	๑				๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๘๒,๘๘๐	นางสาวภัทราภรณ์ พรมสะอาด
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐,๗๑๐	๓๖๘,๕๒๐		๑	๑	๑				๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๔,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	นายสมชาย อยู่ยงสถิตย์
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๗,๘๕๐	๓๓๔,๒๐๐		๑	๑	๑				๒๐,๑๖๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๙๘,๒๘๐	นายอาคม อำพันแสง
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	กลุ่มที่ ๑-๓	๑	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	นายเสรี สำราญรมย์
	พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๒๑,๐๑๐	๒๕๒,๑๒๐		๑	๑	๑				๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๘๓,๘๐๐	นางสาวนัทธมน พิชิตมโน
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ปวช.	๑	๑	๑๖,๗๗๐	๒๐๑,๒๔๐		๑	๑	๑				๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๔๐๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	นางณัชยาภา มูลมาก
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ			ยุบเลิก						-๑			-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๗,๒๑๐	๒๐๖,๕๒๐		๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	นายชัช จันทราศรีสกุล
๑๖	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายรุ่งอรุณ อากาศโปร่ง
๑๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวชุติมา อินทยงค์
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑,๖๘๐	๖๒๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๗,๓๒๐	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๖๙๙,๔๘๐	๗๓๘,๙๖๐	๗๘๐,๘๔๐	นางจุรีรัตน์ ศรีวิสุทธิ์
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๗,๙๗๐	๔๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑				๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	นางนฤมล อุปกิจ
๒๐	เจ้าพนักงานเการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๘,๘๐๐	๓๔๕,๖๐๐		๑	๑	๑				๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๑,๘๔๐	นางวรรณา ทิพย์เนตร
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑๙,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๔๘๐	๒๔๑,๖๘๐	๒๕๖,๒๐๐	๒๗๑,๖๘๐	นางสาวประภาภรณ์ จันทร์สอน
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑		ว่างเติม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเติม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๖,๙๑๐	๓๒๒,๙๒๐		๑	๑	๑				๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๒,๓๖๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๔,๘๔๐	นางสาวมารยาท แตงอ่อน
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๒,๒๗๐	๒๖๗,๒๔๐		๑	๑	๑				๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๘๓,๓๒๐	๓๐๐,๓๖๐	๓๑๘,๔๘๐	นางสาวพิฐชญาดา ศรีสุขสวัสดิ์
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๒๑,๐๑๐	๒๕๒,๑๒๐		๑	๑	๑				๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๘๓,๘๐๐	นางสาวนันทนา วิเชียรฉาย
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	๑	๑	๒๑,๐๑๐	๒๕๒,๑๒๐		๑	๑	๑				๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๘๓,๘๐๐	นางสาวรัชฎา น้ำกลั่น
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		ว่างเติม	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๒๘๐	๕๑๐,๘๒๐	ว่างเติม
๒๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑		ว่างเติม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเติม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐		๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๑๐,๔๘๐	๒๒๓,๒๐๐	นางสาวปารวี เข็มทอง
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐		๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๑๐,๔๘๐	๒๒๓,๒๐๐	นายมารุต เปี่ยมพอดี
๓๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑		ว่างเติม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเติม
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวช.			ยุบเลิก						-๑			-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๑	๑	๑๔,๔๗๐	๑๗๓,๖๔๐		๑	๑	๑				๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	นายตะวัน โชคชัย
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	นางสาวคนึงนิตย์ สายสกล

แก้ไขสูตรโดย สาธิต วงศ์เศรษฐโชติ ประจวบคีรีขันธ์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำตำแหน่ง (๒)												
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๒,๖๒๐	๑๕๑,๔๔๐		๑	๑	๑				๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	นายอำนวย ประทวน
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๖๑๐	๑๙๙,๓๒๐		๑	๑	๑				๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๔,๔๐๐	นายเอกชัย ทับทิมทอง
๓๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอาทิตย์ อ่วมอ่าม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๒๘๐	๕๑๐,๘๒๐	ว่างเดิม
๓๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๐,๔๐๐	๒๔๔,๘๐๐		๑	๑	๑				๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๑๖๐	๒๙๑,๗๒๐	นายนัฐวัฒน์ สุวรรณ์
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเดิม
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑,๒๐๐	๓๗๔,๔๐๐		๑	๑	๑				๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	นางอรพิณ แก้วจันทร์
	พนักงานจ้าง																			
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๖๔๐	๑๙๙,๖๘๐		๑	๑	๑				๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๔,๘๘๐	นายอมร ยิ้มใหญ่
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๗๑๐	๒๐๐,๕๒๐		๑	๑	๑				๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๗๒๐	นายจักรรินทร์ ลักษณ์ลาวัณย์
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๗๑๐	๒๐๐,๕๒๐		๑	๑	๑				๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๗๒๐	นายอิทธิศักดิ์ ลักษณ์ลาวัณย์
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสุชี ลิมปนะวงศานนท์
	กองการศึกษา (๐๘)																			
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๒,๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	นางสาวจินตนา แสนเมือง
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเดิม
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑,๗๐๐	๓๘๐,๔๐๐		๑	๑	๑				๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	นางสาววรรณภา คำบึงกลาง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.๕																			
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.๕	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	๓๔,๓๑๐	๔๑๑,๗๒๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางกานดา ลอยบ้านแพ้ว
๕๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๓๔,๓๑๐	๔๑๑,๗๒๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสายสมร ลักษณ์ลาวัณย์
	พนักงานจ้าง																			
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๒,๖๘๐	๑๕๒,๑๖๐		๑	๑	๑				๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๕๐,๒๘๐	๕๖,๖๔๐	๖๓,๒๔๐	นางธัญชนก แดงโชติ
	กองการประปา (๐๙)																			
๕๓	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๒๘๐	๕๑๐,๘๒๐	ว่างเดิม
๕๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐		๑	๑	๑				๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	นางสาวชนากานต์ แสงรุ้ง
	พนักงานจ้าง																			
๕๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางเยาวนา ครุฑยักษ์
๕๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวเจนจิรา สายคล้าย
๕๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางเกศินี โชคคีรีกร
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๓๖,๒๘๐	๔๓๕,๓๖๐		๑	๑	๑				๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๕๒๐	๔๘๙,๒๔๐	๕๑๘,๖๔๐	นางรุ่งทิพย์ สกุลดิษฐ
	รวม		๕๖	๔๖	๐	๑๖,๕๓๗,๘๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	-๒	๐	๐	๘๔๐,๔๘๐	๘๘๙,๐๔๐	๙๓๙,๒๘๐	๑๖,๘๖๖,๘๔๐	๑๗,๗๕๕,๘๘๐	๑๘,๖๙๕,๑๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๒,๕๓๐,๐๒๖	๒,๖๖๓,๓๘๒	๒,๘๐๔,๒๗๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๙,๓๙๖,๘๖๖	๒๐,๔๑๙,๒๖๒	๒๑,๔๙๙,๔๓๔	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๕๒,๑๑๕,๙๐๐	๕๔,๗๒๑,๖๙๕	๕๗,๔๕๗,๗๘๐	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๗.๒๒	๓๗.๓๑	๓๗.๕๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล กม.5

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) [๑] (๐)

[๕๖] (๔๖)

หน่วยตรวจสอบภายใน [๑] (๑)
- งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดเทศบาล [๑๕] (๑๕)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
- งานอำนวยการ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานนิติการ
- งานปกครอง
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

กองคลัง [๙] (๘)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
- งานบริหารงานการคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานพัฒนารายได้
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง [๑๐] (๗)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๐)
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานผังเมือง
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการโยธา
- งานสาธารณูปโภค

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม [๘] (๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๐)
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานบริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา [๗] (๕)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๐)
- งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานวางแผนและโครงการ
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

กองการประปา [๕] (๔)

ผู้อำนวยการกองการประปา
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น) (๐)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานผลิต
- งานการเงินและบัญชี

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล [๑๕] (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)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)

งานประชาสัมพันธ์ [๑] (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน [๓] (๓)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ภารกิจ) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๕] (๕)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (ยุบเลิก)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๑)

งานนิติการ [๐] (๐)

งานปกครอง [๐] (๐)

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม [๑] (๑)
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๔ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๑ อัตรา

โครงสร้างกองคลัง

กองคลัง [๙] (๘)
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) [๑] (๑)

งานบริหารงานการคลัง [๐] (๐)
งานการเงินและบัญชี [๓] (๓)
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป [๐] (๐)
งานพัสดุและทรัพย์สิน [๒] (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุปง./ชง. (๐)

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ [๓] (๓)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)

งานพัฒนารายได้ [๐] (๐)
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ [๐] (๐)
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน [๐] (๐)

หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๒ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง [๑๐] (๗)
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) [๑] (๐)

งานแบบแผนและก่อสร้าง [๐] (๐)
งานวิศวกรรมโยธา [๖] (๔)
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๐)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๐)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (ยุบเลิก)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานผังเมือง [๐] (๐)

งานบริหารงานทั่วไป [๓] (๓)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)

งานการโยธา[๐] (๐)
งานสาธารณูปโภค [๐] (๐)

หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๔ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๑ อัตรา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม [๘] (๖)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) [๑] (๐)

งานบริหารงานสาธารณสุข [๑] (๐)
- นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก. (๐)

งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม [๐] (๐)

งานรักษาความสะอาด [๔] (๔)
- คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๑)

งานป้องกันและควบคุมโรค [๐] (๐)

งานส่งเสริมสุขภาพ [๐] (๐)

งานบริหารงานทั่วไป [๒] (๒)
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๓ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๑ อัตรา

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา [๗] (๕)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) [๑] (๑)

งานบริหารงานทั่วไป [๑] (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

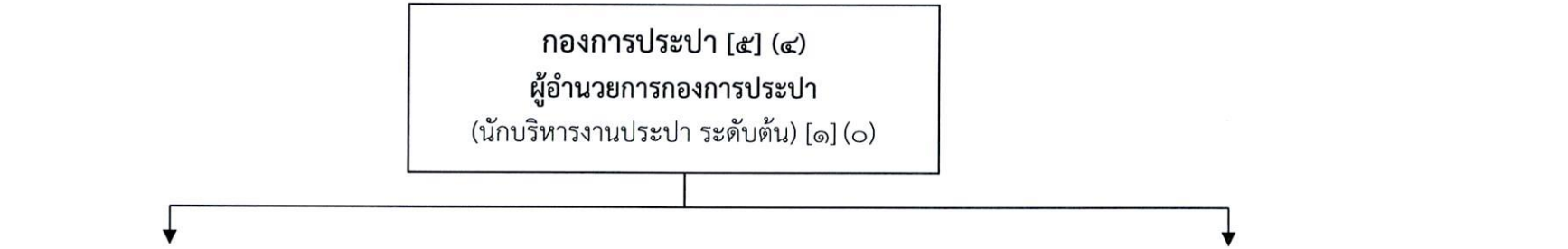
งานบริหารการศึกษา [๕] (๓)
- นักวิชาการศึกษาปก./ชก. (๐)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5 (๐)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม [๐] (๐)
งานวางแผนและโครงสร้าง [๐] (๐)
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ[๐] (๐)

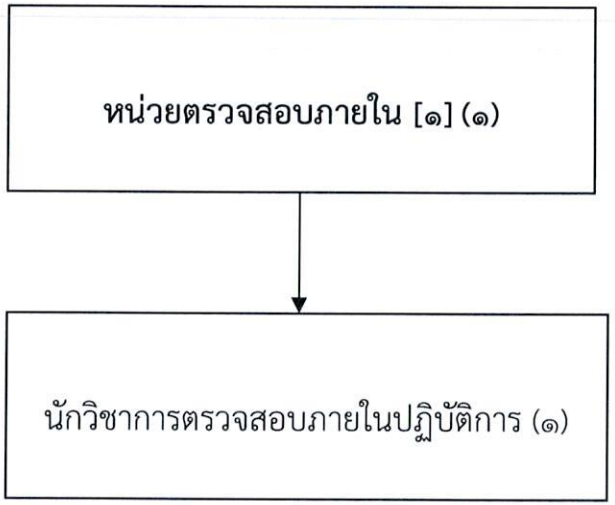
หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ๒ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

โครงสร้างกองการประปา



หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๐ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๓ อัตรา

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



หมายเหตุ [ ] - อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ( ) - อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ๐ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๐ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			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	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๗,๐๐๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๒	นางวันดี ปานน้อย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๗,๔๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๗,๑๒๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๓	นางสาวปพิชญา พันธ์เจริญ	รปม. (นโยบายสาธารณะ)	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๑๓,๖๐๐	-	-	๕๑๓,๖๐๐
									(๔๒,๘๐๐*๑๒)			
๔	นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๘,๗๖๐	-	-	๔๒๘,๗๖๐
									(๓๕,๗๓๐*๑๒)			
๕	นางสาวนิรภัฏ สังฆะรัตน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๓๓๙,๗๒๐	-	-	๓๓๙,๗๒๐
				และแผน			และแผน		(๒๘,๓๑๐*๑๒)			
๖	นายสมเกียรติ โชคศิริกร	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ชก.	๕๑๓,๖๐๐	-	-	๕๑๓,๖๐๐
				และบัตร			และบัตร		(๔๒,๘๐๐*๑๒)			
๗	นางสาวพิชชา ปัตเมฆ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๗,๔๘๐	-	-	๓๘๗,๔๘๐
									(๓๒,๒๙๐*๑๒)			
๘	นางสาวภัทราภรณ์ พรมสะอาด	บธ.บ. (การตลาด)	๒๙-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๙-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๔๐๕,๓๖๐	-	-	๔๐๕,๓๖๐
									(๓๓๗๘๐*๑๒)			
๙	นายสมชาย อยู่ยงสถิตย์	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๒๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	๒๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐	-	-	๓๖๘,๕๒๐
				บรรเทาสาธารณภัย			บรรเทาสาธารณภัย		(๓๐,๗๑๐*๑๒)			
๑๐	นายอาคม อำพันแสง	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	๒๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	๒๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	๓๓๔,๒๐๐	-	-	๓๓๔,๒๐๐
				บรรเทาสาธารณภัย			บรรเทาสาธารณภัย		(๒๗,๘๕๐*๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๑๑	นายเสรี สำราญรมย์	ปวส. (เทคนิคอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
									(๒๖,๔๖๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวนัทธมน พิชิตมโน	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๑๕๒,๑๒๐
									(๒๑,๐๑๐*๑๒)			
๑๓	นางณัชยาภา มูลมาก	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๒๐๑,๒๔๐	-	-	๒๐๑,๒๔๐
									(๑๖,๗๗๐*๑๒)			
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ยุบเลิก

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ต่อ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นายชัช จันทราศรีสกุล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								(๑๗,๒๑๐*๑๒)			
๑๖	นายรุ่งอรุณ อากาศโปร่ง	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๗	นางสาวชุติมา อินทยงค์	รป.บ. (วิทยาการจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
	กองคลัง											
๑๘	นางจุรีรัตน์ ศรีวิสุทธิ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๒๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๒๐,๑๖๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๕๑,๖๘๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๑๙	นางนฤมล อุปกิจ	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๕๕,๖๔๐	-	-	๔๕๕,๖๔๐
									(๓๗,๙๗๐*๑๒)			
๒๐	นางสาววรรณา ทิพย์เนตร์	ปวส. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ชง.	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ชง.	๓๔๕,๖๐๐	-	-	๓๔๕,๖๐๐
				และบัญชี			และบัญชี		(๒๘,๘๐๐*๑๒)			
๒๑	นางสาวประภาภรณ์ จันทร์สอน	ปวส. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๒๒๘,๐๐๐
									(๑๙,๐๐๐*๑๒)			
๒๒		-	**๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒**	**เจ้าพนักงานพัสดุ**	**ปง./ชง.**	**๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒**	**เจ้าพนักงานพัสดุ**	**ปง./ชง.**	**๒๙๗,๙๐๐**	-	-	**ว่างเดิม**
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๓	นางสาวมารยาท แตงอ่อน	ปวช. (การขาย)	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๒๒,๙๒๐	-	-	๓๒๒,๙๒๐
									(๒๖,๙๑๐*๑๒)			
๒๔	นางสาวพิฐชญาดา ศรีสุขสวัสดิ์	ปวส. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๗,๒๔๐			๒๖๗,๒๔๐
									(๒๒,๒๗๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวนันทนา วิเชียรฉาย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
				และบัญชี			และบัญชี		(๒๑,๐๑๐*๑๒)			
๒๖	นางสาววัชฎา น้ำกลั่น	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
				รายได้			รายได้		(๒๑,๐๑๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง											
๒๗	-	-	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของก.ท.
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๒๘	-	-	**๒๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา**	**ปก./ชก.**	**๒๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑**	**วิศวกรโยธา**	**ปก./ชก.**	**๓๕๕,๓๒๐**	-	-	**ว่างเดิม**
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๙	นางสาวปารวี เข็มทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐
									(๑๗,๔๗๐*๑๒)			
๓๐	นายมารุต เปี่ยมพอดี	ปวช. (การก่อสร้าง)	๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
									(๑๕,๖๐๐*๑๒)			
๓๑	-	-	**๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑**	**นายช่างเขียนแบบ**	**ปง./ชง.**	**๒๙-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑**	**นายช่างเขียนแบบ**	**ปง./ชง.**	**๒๙๗,๙๐๐**	-	-	**ว่างเดิม**
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	-		-	**ผู้ช่วยนายช่างโยธา**	-	-	**ผู้ช่วยนายช่างโยธา**	-	-	-	-	**ยุบเลิก**
๓๓	นายตะวัน โชคชัย	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๖๔๐	-	-	๑๗๓,๖๔๐
									(๑๔,๔๗๐*๑๒)			
๓๔	นางสาวคนึงนิตย์ สายสกล	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐*๑๒)			
๓๕	นายอำนวย ประทวน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐
									(๑๒,,๖๒๐*๑๒)			
๓๖	นายเอกชัย ทับทิมทอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๙,๓๒๐	-	-	๑๙๙,๓๒๐
									(๑๖,๖๑๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป								๑๐๘,๐๐๐			
๓๗	นายอาทิตย์ อ่วมอ่าม	ปวส. (เทคนิคการผลิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
๓๘	-	-	**๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑**	**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข**	**ต้น**	**๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑**	**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข**	**ต้น**	**๓๙๓,๖๐๐**	**๔๒,๐๐๐**	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของก.ท.
				และสิ่งแวดล้อม			**และสิ่งแวดล้อม**		**(ค่ากลางเงินเดือน)**	**(๓,๕๐๐*๑๒)**		
				(นักบริหารงานสาธารสุข)			**(นักบริหารงานสาธารสุข)**					
๓๙	นายนัฐวัฒน์ สุวรรณ์	วท.บ.	๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๔,๘๐๐			๒๔๔,๘๐๐
		(การบริหารทรัพยากรอาคาร)							(๒๐,๔๐๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
๔๐	-	-	**๒๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑**	**นักวิชาการสาธารณสุข**	**ปก/ชก.**	**๒๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑**	**นักวิชาการสาธารณสุข**	**ปก./ชก.**	**๓๕๕,๓๒๐**	-	-	**ว่างเดิม**
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๔๑	นางอรพิณ แก้วจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๗๔,๔๐๐	-	-	๓๗๔,๔๐๐
									(๓๑,๒๐๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นายอมร ยิ้มใหญ่	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๙,๖๘๐	-	-	๑๙๙,๖๘๐
									(๑๖,๖๔๐*๑๒)			
๔๓	นายจักรรินทร์ ลักษณ์ลาวัณย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๐,๕๒๐	-	-	๒๐๐,๕๒๐
									(๑๖,๗๑๐*๑๒)			
๔๔	นายอิทธิศักดิ์ ลักษณ์ลาวัณย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๐,๕๒๐	-	-	๒๐๐,๕๒๐
									(๑๖,๗๑๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๕	นายสุธี ลิมปนะวงศานนท์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
	กองการศึกษา (๐๘)											
๔๖	นางสาวจินตนา แสนเมือง	ศศ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๒๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)		(๔๒,๘๐๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๔๗	-	-	**๒๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑**	**นักวิชาการศึกษา**	**ปก./ชก.**	**๒๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑**	**นักวิชาการศึกษา**	**ปก./ชก.**	**๓๕๕,๓๒๐**		-	**ว่างเดิม**
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๔๘	นางสาววรรณภา คำบึงกลาง	รป.บ. (การบริหารท้องถิ่น)	๒๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๐,๔๐๐		-	๓๘๐,๔๐๐
									(๓๑,๗๐๐*๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5 (ต่อ)											
๔๙	-	-	-	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**	-	-	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**	-	-	-	-	**ว่างเดิม/รอกรมจัดสรร**
				เทศบาลตำบล กม.5			**เทศบาลตำบล กม.5**					
๕๐	นางกานดา ลอยบ้านแพ้ว	ค.บ.	๒๙-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๙๐	ครู	คศ.๑	๒๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	คศ.๑	๔๑๑,๗๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(ปฐมวัย)							(๓๔,๓๑๐*๑๒)			
๕๑	นางสายสมร ลักษณ์ลาวัณย์	ค.บ.	๒๙-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๒๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑	๔๑๑,๗๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(ปฐมวัย)							(๓๔,๓๑๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นางธัญชนก แดงโชติ	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๒,๑๖๐	-	-	๑๕๒,๑๖๐
									(๑๒,๖๘๐*๑๒)			เงินอุดหนุน/อปท.สมทบ
	กองการประปา (๐๙)											
๕๓	-	-	๒๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา	ต้น	๒๙-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการดำเนินการของก.ท.
				(นักบริหารงานประปา)			(นักบริหารงานประปา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐*๑๒)		
๕๔	นางสาวชนากานต์ แสงรุ้ง	ปวส. (การบัญชี)	๒๙-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐
									(๑๗,๔๗๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๕	นางเยาวนา ครุฑยักษ์	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๕๖	นางสาวเจนจิรา สายคล้าย	ปวส. (การบัญชี)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๕๗	นางเกศินี โชคศิรกร	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๕๘	นางรุ่งทิพย์ สกุลดิษฐ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๔๓๕,๓๖๐	-	-	๔๓๕,๓๖๐
									(๓๖,๒๘๐*๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล กม.5 กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล 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

(๑) พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

(๔) พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

(๕) มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

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

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบล กม.5
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล นั้น

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 ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบประกาศใช้แผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบล กม.5 จึงประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์)
นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



คำสั่งเทศบาลตำบล กม.5
ที่ ๒๓๐/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ของเทศบาลตำบล กม.5

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบล กม.5 ประกอบด้วย

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. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล กม.5 โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบล กม.5 ตลอดทั้งควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(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 จริยธรรมของผู้ดำรงตำหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมวด ๑๓ มาตรา ๒๗๙ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือ ให้มีการจัดทำงบประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย 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

เทศบาลตำบล กม.5
เลขที่รับ ๒๒๖๘
รับวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เวลา ๑๖ : ๐๐ น.

ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/ ๑๘๙๓๑

ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ถนนสละชีพ ปข ๗๗๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีนครหัวหิน นายกเทศมนตรีเมืองประจวบคีรีขันธ์ และนายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

อ้างถึง ๑. หนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/๙๙๓๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙
๒. หนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/๑๐๙๘๗ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่แจ้งให้ทราบว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมทั้งได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลเพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบและให้เทศบาลทั้ง ๑๘ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมไช เสียงใหญ่)
ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สนง.ทต.กม.5
☐ สำนักปลัดเทศบาล
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองสาธารณสุขฯ
☐ กองการศึกษา
☐ กองการประปา
.....
ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๓๒๖๐-๒๓๕๒, ๐-๓๒๖๐-๔๔๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ทต.หว้ากอ)

ลำดับ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (บาท)		ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
๑.	ทต.หว้ากอ	๑๐๔	๑๐๖ (+๒)	๑๐๖	๑๐๖	ปี ๗๐	๘๙,๑๙๙,๐๐๐	๓๒.๖๓	ทต.หว้ากอ ได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่และความต้องการอัตรากำลังคนแล้วเห็นว่าเทศบาลมีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมในบางภารกิจ และในบางภารกิจมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น บางภารกิจมีปริมาณงานน้อยลงหรือไม่จำเป็น จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้ **กองช่าง** ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม -วิศกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา - นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๗๑	๙๓,๖๕๘,๙๕๐	๓๒.๕๘	
						ปี ๗๒	๙๘,๓๔๑,๘๙๘	๓๒.๕๓	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ทต.กม.5)

ลำดับ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (บาท)		ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
๒.	ทต.กม.5	๕๘	๕๖	๕๖	๕๖	ปี ๗๐	๕๒,๑๑๕,๙๐๐	๓๗.๒๒	ทต.กม.5 ได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่และความต้องการอัตรากำลังคนแล้วเห็นว่าเทศบาลมีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมในบางภารกิจ และในบางภารกิจมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น บางภารกิจมีปริมาณงานน้อยลงหรือไม่จำเป็น จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ดังนี้ **สำนักปลัดเทศบาล** ๑) ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ -พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา **กองช่าง** ๑) ยุบตำแหน่ง -ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๗๑	๕๔,๗๒๑,๖๙๕	๓๗.๓๑	
						ปี ๗๒	๕๗,๔๕๗,๗๘๐	๓๗.๔๒	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ทต.คลองวาฬ)

ลำดับ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (บาท)		ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
๓.	ทต.คลองวาฬ	๙๓	๙๓	๙๓	๙๓	ปี ๗๐	๖๗,๒๐๐,๐๐๐	๓๒.๘๔	ไม่มีการปรับเพิ่ม/ลด อัตรากำลัง
						ปี ๗๑	๗๐,๕๖๐,๐๐๐	๓๒.๖๓	
						ปี ๗๒	๗๔,๐๘๘,๐๐๐	๓๒.๔๓	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันจันทร์ที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบล กม.5

.....

ผู้เข้าประชุม

๑. นายเกียรติศักดิ์ นุชนงค์	นายกเทศมนตรีตำบล กม.5	ประธานกรรมการ
๒. นางจุรีรัตน์ ศรีวิสุทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบล กม.5	กรรมการ
๓. นางสาวจินตนา แสนเมือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๔. นายมารุต เปี่ยมพอดี	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางรุ่งทิพย์ สกุลดิษฐ	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางวันดี ปานน้อย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการฯ

ผมขอเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ด้วยเทศบาลตำบล กม.5 ได้มีคำสั่งฯ ที่ ๒๓๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๑๐ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล กม.5 โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบล กม.5 ตลอดทั้งควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จึงเรียกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ที่ประชุม -รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง เพื่อพิจารณา**

ประธานกรรมการฯ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ๒๕๗๒ ขอเชิญเลขานุการชี้แจ้งรายละเอียด

เลขานุการ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยด้วยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีหนังสือฯที่ ปข ๐๐๒๓.๒/ว ๙๙๓๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือเมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยให้จัดส่งจังหวัดภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ โดยแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ

- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยให้อปท.วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้อปท.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาว่าแต่ละส่วนมีความจำเป็นต้องการกำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่ง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท. และข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆในอปท. หนังสือสำนักงานก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชกสาร วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ปฏิบัติตามหนังสือสั่งการดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนังสือสำนักงานก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พงศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท่องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑. และ ๒. ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑. และ ๒. ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท่องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

๔.๑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่ง ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ

๔.๒ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๔.๓ ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือที่เกี่ยวข้อง

สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้กำหนดชื่อตำแหน่งเป็นไปตามก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสามารถกำหนดชื่อตำแหน่งให้ถูกต้องตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ และเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องและตรงกันต่อไป

๔.๕ ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคลากรสนับสนุนการสอนที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ถึงจะมีเกณฑ์ในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในการการว่า " การสรรหาตำแหน่งตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

- สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๒) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พงศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

๗.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากอปท.ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖)

ทั้งนี้ ประกาศก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖) อยู่ระหว่างเสนอประธานก.จ. ก.ท. และก.อบต. พิจารณาลงนามในประกาศเพื่อให้มีผลบังคับใช้ และกรณีประกาศ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖) อยู่ระหว่างเสนอประธานก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยาพิจารลงนามเพื่อให้มีผลบังคับใช้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การประมาณการภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหารท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ก่อนนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแนวทางที่ก.จ. ก.ท. และก.อบต.กำหนด สำหรับลูกจ้างประจำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการเพิ่มขึ้น ๑ ขั้นก่อนนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗.๓ การประมาณค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และประกาศก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ก.จ. ก.ท. และก.อบต. หรือก.พ.รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๘ และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างชั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประกาศการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราจ้าง

๗.๔ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๘. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๙. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้อปท.เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เมื่อมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แล้ว ให้อปท.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

เทศบาลตำบล กม.5 มีจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำแผนอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง X	๑	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	
ลูกจ้างประจำ		
พนักงานขับรถยนต์		
พกนังานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานดับเพลิง	๑	
คนงาน	๑	
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุปง./ชง	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานงานช่างระดับต้น)	๑	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	
นายช่างเขียนแบบปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	ว่างเดิม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	
นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
คนงานประจำรถขยะ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานประจำรถขยะ		
กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการศึกษาปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล กม.5	๑	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน
ครู คศ.๑	๑	เงินอุดหนุน
ครู คศ.๑	๑	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	
กองการประปา		
ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการคิดคำนวณประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ตามเอกสารที่แนบ) โดยยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัดเทศบาล และผู้ช่วยนายช่างโยธา กองช่างโดยการคิดภาระค่าใช้จ่ายต้องส่งให้ทางจังหวัดฯตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งคะ

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ค่าใช้จ่ายรวม = ๑๖,๘๖๖,๘๔๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% = ๒,๕๓๐,๐๒๖

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๑๙,๓๙๖,๘๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๕๒,๑๑๕,๙๐๐

คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๗.๒๒

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑

ค่าใช้จ่ายรวม = ๑๗,๗๕๕,๘๘๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% = ๒,๖๖๓,๓๘๒

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๒๐,๔๑๙,๒๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๕๔,๗๒๑,๖๙๕
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๗.๓๑

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒

ค่าใช้จ่ายรวม = ๑๘,๖๙๕,๑๖๐ บาท
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% = ๒,๘๐๔,๒๗๔
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๒๑,๔๙๙,๔๓๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๕๗,๔๕๗,๗๘๐
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๗,๔๒

ในส่วนของการแก้ไขบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ มีอยู่จำนวน ๕ รายที่ต้องเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการฯข้างต้น ดังนี้

<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>

๑. นางปพิชญา พันธ์เจริญ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เลขที่ตำแหน่งเดิม ๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒ เปลี่ยนแปลงเป็น ๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

กองช่าง (๐๕)

๒. นางสาวปารวี เข็มทอง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่งเดิม ๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓ เปลี่ยนแปลงเป็น ๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

๓. นายนัฐวัฒน์ สุวรรณ์ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่งเดิม ๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑ เปลี่ยนแปลงเป็น ๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒

๔. นางอรพิณ แก้วจันทร์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่งเดิม ๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑ เปลี่ยนแปลงเป็น ๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒

กองการศึกษา (๐๘)

๕. นางสาววรรณภา คำบึงกลาง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่งเดิม ๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔ เปลี่ยนแปลงเป็น ๒๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓

ประธานกรรมการฯ — มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยจะซักถามเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ หรือไม่ครับ เมื่อไม่มีผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม — เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)**

ประธานกรรมการฯ — มีคณะกรรมการฯท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อไม่มีผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม ๑๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางวันดี ปานน้อย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล