



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลชำฉ้อ
อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง





ประกาศเทศบาลตำบลชำฉ้อ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลชำฉ้อได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล การพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิวัติ วงศ์พึง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลชำฉ้อ
อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชำฉ้อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชำฉ้อตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ ก.ท.จ. ระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชำฉ้อ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชำฉ้อ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน

ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลซ้ำอ และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบ้านนา ญซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลซ้ำอ มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น

ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
 - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
 - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
 - ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
 - ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร (ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร)
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
 - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
 - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
 - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 - การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
 - ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
๓. ด้านสังคม เช่น
 - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
 - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมีเมา ทำให้ขาดสติคะนอง
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
 - คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น
 - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
 - งบประมาณมีไม่เพียงพอ
 - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
 - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
 - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
 - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม
๖. ด้านการสาธารณสุข เช่น
 - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
 - สารเคมีตกค้างในอาหาร
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น
 - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
 - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
 - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้น้ำตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

บทวิเคราะห์ SWOT ในการดำเนินการตามภารกิจ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)

- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อหลายตำบล
- เทศบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- มีการประสานงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและขอรับการสนับสนุนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพและงบประมาณในการพัฒนาหรือก่อสร้างโครงการด้านพื้นฐานขนาดใหญ่

จุดอ่อน (Weakness : W)

- งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน
- การกระจายตัวของครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านมีผล ทำให้เส้นทางคมนาคม(ถนนสายรอง) มีจำนวนมากขึ้น
- โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่มีการประสานงานที่ต้องใช้ระยะเวลานานเนื่องต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ผ่านหลายขั้นตอนในการพิจารณา

โอกาส (Opportunity : O)

- นโยบายเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- งานบริการสาธารณะที่มีขนาดใหญ่และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนจำนวนมาก สามารถขอรับ สนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางหรือ อปท.ที่มีศักยภาพกว่า

ภัยคุกคาม (Threat : T)

- มีภัยธรรมชาติ(น้ำหลาก) ซึ่งทำให้ถนนชำรุดเสียหายและสะพานถูกกัดเซาะ
- มีรถบรรทุกขนาดใหญ่บรรทุกน้ำหนักเกินในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength : S)

- สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะสมกับการปลูกพืชได้ทุกชนิดพื้นที่เพาะปลูกมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การ ปลูกพืชเกษตร เช่น ผลไม้ ยางพารา ทูเรียน ขนุน มังคุด ฯลฯ
- ประชาชนมีการว่างงานน้อย
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
- มีแหล่งทุนของรัฐบาลในทุกชุมชน
- เทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

-จุดอ่อน (Weakness : W)

- คุณภาพของผลิตผลทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว

- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ไม่มีการจ้างงานในช่วงฤดูฝน
- ไม่มีการควบคุมการผลิตสินค้าเกษตร ทำให้ผลผลิตล้นตลาด
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสินค้า และระบบการตลาด
- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

โอกาส (Opportunity : O)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนา ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม
- นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
- ในพื้นที่มีโครงการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว

ภัยคุกคาม (Threat : T)

- ราคาผลผลิตหรือต้นทุนการผลิตตกต่ำ
- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- เกิดภัยแล้งหนักต่อเนื่องทุกปีอาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัย

แหล่งน้ำจากธรรมชาติ บางครั้งไม่เพียงพอ

๓.ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength : S)

- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพและฐานะมั่นคง มีงานทำตลอดปี ทำให้มีผู้ว่างงานน้อย
- ประชาชนมีความสามัคคี และมีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง
- การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก

หลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

จุดอ่อน (Weakness : W)

- มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสังคมมีน้อย
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ความเข้าใจเรื่อง

ประชาคมอาเซียน

- ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ
- ยังมีการระบาดของยาเสพติดในชุมชน

- รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- กลุ่มองค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่ายไม่ครอบคลุม
โอกาส (Opportunity : O)

- รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาเสถียรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

- แรงงานต่างชาติเข้ามาใช้แรงงานสามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีส่วนช่วยให้สังคมมีการพัฒนา

ภัยคุกคาม (Threat : T)

- วัตถุนิยม ทำให้สังคมหลงลืมความถูกต้อง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความมีน้ำใจให้กัน

- สังคมปัจจุบันมีค่าครองชีพสูงเมื่อเทียบกับรายได้ของประชาชน

- วัฒนธรรมตะวันตกเผยแพร่เข้ามาอย่างรวดเร็วและ มีการรับเอาวัฒนธรรมดังกล่าว โดยไม่มีการปรับให้เข้ากับสังคม

๔.ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength : S)

- ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลอย่างใกล้ชิด

- มีการรับโอนภารกิจบริการสาธารณะต่างๆให้ อบต. ดำเนินการเอง

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร และดำเนินงานตามนโยบาย และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- สมาชิกสภาเทศบาล มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร

- มีบุคลากรและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่

จุดอ่อน (Weakness : W)

- มีความขัดแย้ง ซึ่งบางกรณีเป็นผลดีในการบริหารงาน แต่บางกรณีก็ทำให้การบริหารติดขัด และเกิดความล่าช้าในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

- บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานถ่ายโอนบางประเภท

- งานถ่ายโอนบางประเภทยังมีความสับสนและไม่ชัดเจนในการดำเนินการ

- สำนักงานคับแคบเมื่อเทียบกับบุคลากรที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจ

- ยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity : O)

- กฎหมายรัฐธรรมนูญ พรบ.การกระจายอำนาจฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- นโยบายการปฏิรูประบบราชการทำให้การบริหารงานของหน่วยงานมีระบบและการบริการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

- เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไป อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ภัยคุกคาม (Threat : T)

- ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนค่อนข้างมาก เช่น กฎหมายการเลือกตั้ง ซึ่งมีผลกับการบริหารงานของ อปท. โดยตรง

- การดำเนินงานบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมีข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๕.ด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength : S)

- มีสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา อย่างพอเพียง

- มีการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ๓ ขวบ ในเขตพื้นที่

- มีสถาบันทางศาสนา (วัด) จำนวนมาก

- มีกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล

- ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาและให้ความร่วมมือในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness : W)

- เด็ก เยาวชน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาค่อนข้างน้อย

- เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ

- บุคลากรทางด้านศึกษามีน้อย เมื่อเทียบกับนักเรียนในตำบล

- ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ในตำบล

- การจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมประเพณี ยังไม่มีความหลากหลาย

โอกาส (Opportunity : O)

- มีการถ่ายโอนภารกิจอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน อุปกรณ์สื่อการเรียนต่างๆให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นต่างๆ ให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นสามารถสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่ขาดเหลือได้

- มีการขยายโอกาสทางการศึกษา

- การปฏิรูประบบราชการทำให้มีหน่วยงานที่ดูแล เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมโดยตรง

ภัยคุกคาม (Threat : T)

- ค่านิยมและวัฒนธรรมตะวันตก มีส่วนสำคัญต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนด้วย ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น

- การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี มีผลสำคัญต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)

- ในพื้นที่มีส่วนยางพารา และสวนผลไม้ค่อนข้างมาก ทำให้มีความอุดมสมบูรณ์และความชุ่มชื้น
- ไม่มีปัญหาเรื่องระบบบริการการจัดเก็บขยะภายในตำบล
- พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ

จุดอ่อน (Weakness : W)

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ทรัพยากรทางธรรมชาติในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนานำมาใช้ประโยชน์สูงสุด

โอกาส (Opportunity : O)

- มีการรณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานของรัฐทางวิทยุโทรทัศน์
- มีการรณรงค์การฟื้นฟูธรรมชาติในโอกาสมหามงคลต่างๆทุกปี

ภัยคุกคาม (Threat : T)

- พื้นที่จังหวัดเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทำให้มีปัญหาหลักลอย นำสารพิษมาทิ้ง
- เกิดภัยธรรมชาติในบางช่วง เช่น ลมพายุ น้ำหลาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลชำฮ่อ วิเคราะห์ พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ฟื้นฟูและบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๗. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๘. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๙. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๐. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๑๓. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลข้าซ้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๒ อัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานเทศบาลจำนวน ๒๗ อัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลข้าซ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุข จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ที่เพิ่มสูงขึ้น โดยแยกเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานงานครูเทศบาล จำนวน ๒ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มมีจำนวน ๖ อัตรากำลัง ดังนี้

- | | |
|--|---|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | จำนวน ๑ อัตรากำลัง (กองช่าง) |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านข้าซ้อ | จำนวน ๑ อัตรากำลัง (กองการศึกษา) |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประชา | จำนวน ๑ อัตรากำลัง (กองการศึกษา) |
| ๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรากำลัง (กองการศึกษา) |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรากำลัง (กองการศึกษา) |
| ๖. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๑ อัตรากำลัง (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากแนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลชำฆ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลชำฆ้อ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภาเทศบาล- งานส่งเสริมการเกษตร- งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภาเทศบาล- งานส่งเสริมการเกษตร- งานนิติการ	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัฒนารายได้- งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัฒนารายได้- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none">- งานแบบแผนและก่อสร้าง- งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none">- งานแบบแผนและก่อสร้าง- งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานรักษาความสะอาด- งานป้องกันและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานรักษาความสะอาด- งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ <ul style="list-style-type: none">- งานบริการและแผนงาน- งานแผนและงบประมาณ	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ <ul style="list-style-type: none">- งานบริการและแผนงาน- งานแผนและงบประมาณ	

ก.ท.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
26 ก.ย. 2566

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๗. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษา) ๑ ๑ ๑ ๑ - - - อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำฉ้อ - ๑ ๑ ๑ +๑ - - กำหนดเพิ่ม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประชา - ๑ ๑ ๑ +๑ - - กำหนดเพิ่ม ครู ๒ ๒ ๒ ๒ - - - ครูผู้ช่วย ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ว่างเดิม พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ๑ ๑ ๑ +๑ - - กำหนดเพิ่ม ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ ๒ ๒ ๒ +๑ - - กำหนดเพิ่ม ผู้ดูแลเด็ก ๓ ๓ ๓ ๓ - - - คนงาน ๑ ๑ ๑ ๑ - - -						
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๑ ๑ ๑ ๑ - - - (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ ๑ ๑ ๑ - - - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ว่างเดิม พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ ๑ ๑ ๑ - - - หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ๑ ๑ ๑ - - - ว่างเดิม								
รวม	๗๖	๘๒	๘๒	๘๒	+๖	-/-	-/-	



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

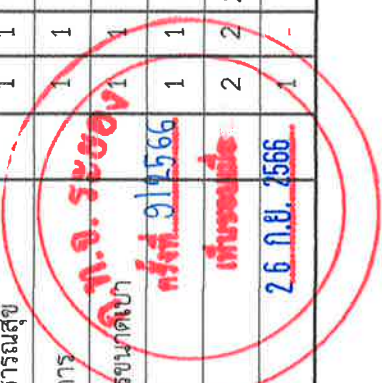
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวน ที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ต่อปีงบประมาณ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
					(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1		1	486,720	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	19,560	671,160	687,600	707,160	(40,560)
	สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)																			
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1		1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,440	548,520	564,960	581,400	(40,900)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1		1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
4	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1		-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1		1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1		1	218,280	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	(18,190)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	1		-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																			
8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1		1	209,640	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,040	226,800	235,920	(17,470)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1		1	156,000	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,240	168,840	175,680	(13,000)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1		1	143,880	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	149,400	155,160	161,160	(11,990)
11	พนักงานขับรถยนต์		1		1	183,600	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,040	198,720	206,760	(15,300)
12	ผ.ช.จ.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1		1	156,600	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,960	169,560	176,400	(13,050)
13	คนงาน		5		4	540,000	0	5	5	5	-	-	-	0	0	0	540,000	540,000	540,000	
14	คนงานเกษตร		1		1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
15	ภารโรง		1		1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	



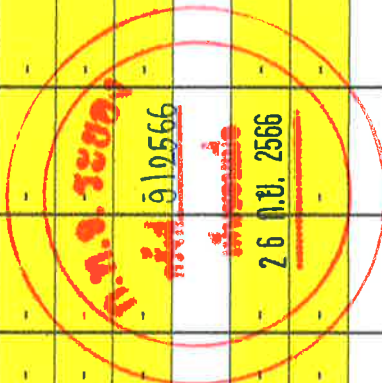
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ยรวม (4)			หมายเหตุ		
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ย ที่เพิ่มขึ้น (3)					
							2567	2568	2569	2567	2568	2569		2567	2568
16	พนักงานขับรถยนต์		1	112,800	0	1	1	1	4560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
	กองคลัง(๑๔)														
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	429,240	42,000	1	1	1	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
18	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก.	1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	1	291,240	0	1	1	1	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
	ลูกจ้างประจำ														
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	229,200	0	1	1	1	7,440	7,680	7,800	236,640	244,320	252,120	(19,100)
	พนักงานจ้าง														
23	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	187,680	0	1	1	1	7,560	7,920	8,160	195,240	203,160	211,320	(15,640)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	172,200	0	1	1	1	6,960	7,200	7,560	179,160	186,360	193,920	(14,350)
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	161,160	0	1	1	1	6,480	6,720	7,080	167,640	174,360	181,440	(13,430)
27	พนักงานขับรถยนต์		1	165,240	0	1	1	1	6,720	6,960	7,200	171,960	178,920	186,120	(13,770)
28	คนงาน		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่าง)
	กองช่าง (๑๕)														
29	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
30	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
31	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
32	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)

นาย อ. วิเศษ
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
วันที่ ๑๒/๕/๖๖
เซ็นชื่อ
๒๖ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะ คงใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			การะคำใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน (1)			เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
					งบประมา	งบประมา												
	พนักงานจ้าง																	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	171,840	0	1	1	1	1	1	6,960	7,200	7,440	178,800	186,000	193,440	(14,320)
34	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก		1	1	197,280	0	1	1	1	1	1	7,920	8,280	8,640	205,200	213,480	222,120	(16,440)
35	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	138,000	0	1	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	138,000	0	1	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(ว่าง)
37	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	-	138,000	0	1	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(ว่าง)
38	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	-	112,800	0	1	1	1	1	1	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(ว่าง)
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		1	-	0	0	1	1	1	1	1	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(ว่าง)
40	คนงาน		2	2	216,000	0	2	2	2	2	2	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(กำหนดเพิ่ม)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๒)																	
41	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (ชั้นบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
42	นักวิชาการสุขาภิบาล		1	-	355,320	0	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
43	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	-	297,900	0	1	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																	
44	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		1	1	255,840	0	1	1	1	1	1	10,320	10,680	11,160	266,160	276,840	288,000	(21,320)
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	1	150,720	0	1	1	1	1	1	6,120	6,360	6,600	156,840	163,200	169,800	(12,560)
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
47	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		1	1	141,000	0	1	1	1	1	1	5,640	5,880	6,120	146,640	152,520	158,640	(11,750)
48	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
49	คนงานประจำรถยนต์		2	2	216,000	0	2	2	2	2	2	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
50	คนงานประจำรถยนต์		1	-	0	0	1	1	1	1	1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม)



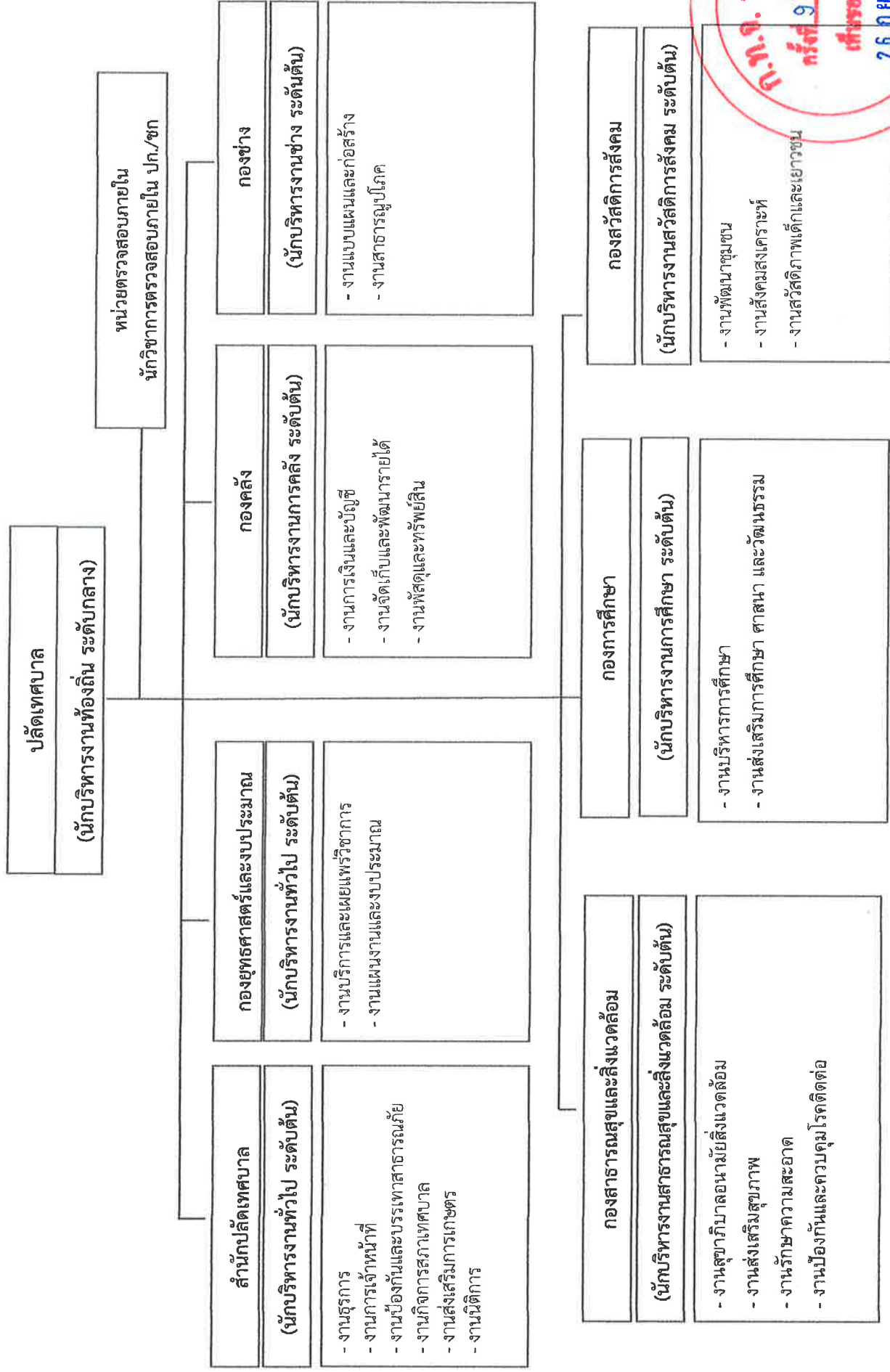
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ				
				(คน) เงินเดือน (1)	(เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569			
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)																	
51	ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ(ใช้บริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
52	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บค/ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																	
53	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	208,080	0	1	1	1	-	-	8,400	8,760	9,120	216,480	225,240	234,360	(17,340)
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	163,080	0	1	1	1	-	-	6,600	6,840	7,080	169,680	176,520	183,600	(13,590)
	กองการศึกษา (๑๘)																	
55	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่าง)
56	นักวิชาการศึกษา	บค/ชก.	1	1	349,560	0	1	1	1	-	-	10,680	2,400	13,440	360,240	362,640	376,080	(29,130)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านข้าล้อ																	
57	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
58	ครู		1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
59	ครูผู้ช่วย		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประจักษ์																	
60	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
61	ครู		1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
	พนักงานจ้าง																	
62	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		1	1	250,800	0	1	1	1	-	-	10,080	10,440	10,920	260,880	271,320	282,240	(20,900)
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	162,960	0	1	1	1	-	-	6,600	6,840	7,080	169,560	176,400	183,480	(13,580)
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(กำหนดเพิ่ม)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่ม/ลด	อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ยรวม (4)			หมายเหตุ						
				(คน)	เงินเดือน (1)			เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568		2569					
65	คนงาน		1	-	108,000	0	0	0	108,000	108,000	2569	108,000	(ว่าง)				
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	0	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"				
67	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	0	0	0	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)				
68	ผู้ดูแลเด็ก		3	3	0	0	3	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"				
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
69	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
70	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	222,240	0	1	1	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
71	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./รช.	1	-	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
พนักงานจ้าง																	
72	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	203,760	0	1	1	-	-	8,160	8,520	8,880	211,920	220,440	229,320	(16,980)
73	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
หน่วยตรวจสอบภายใน																	
74	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่าง)
(4)	รวม		82	52	15,443,580	462,000	82	82	-	-	883,200	510,840	532,920	16,783,260	17,294,100	17,827,020	



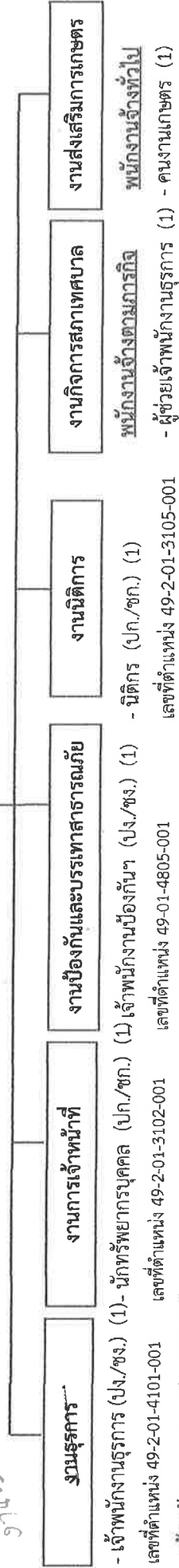
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-01-2101-001

งานบริหารงานทั่วไป



งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (1)- นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ช.ก.) (1) - นิตกร (ป.ก./ช.ก.) (1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-01-4101-001 เลขที่ตำแหน่ง 49-2-01-3102-001 เลขที่ตำแหน่ง 49-2-01-3105-001
- เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (1) **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-01-4101-002 - ผู้ช่วยทรัพยากรบุคคล (1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (2)

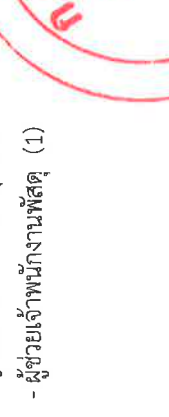
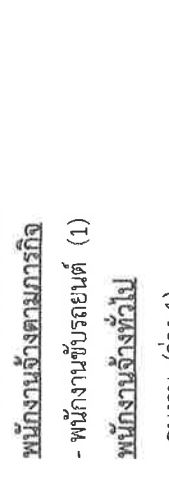
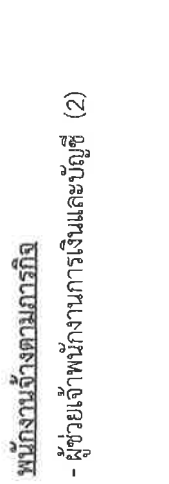
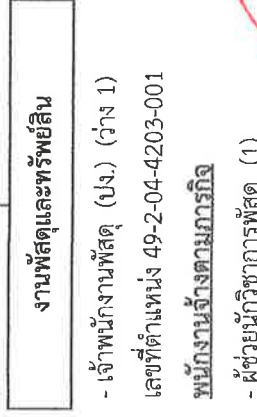
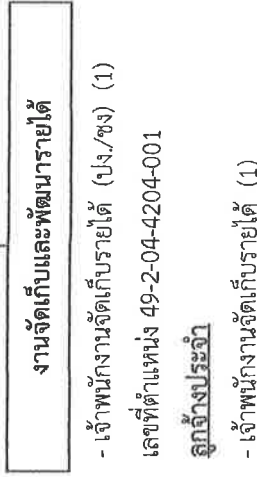
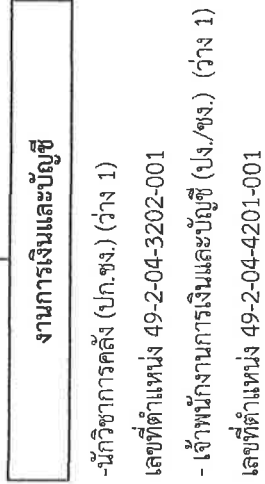
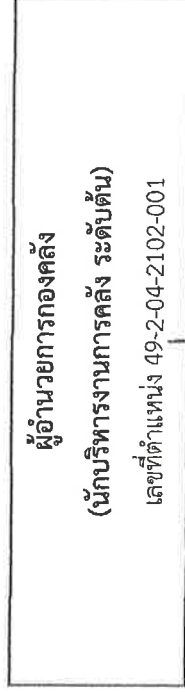
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (4)
- คนกวาด (2)

งานนิเทศการ
งานกิจการสภาเทศบาล
งานส่งเสริมการเกษตร

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ช.พ.	ช.ก.	ป.ก.	อ.ส.	ช.ง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	2	-	1	2	6	7	19
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	1	-	1	1	6	6	16
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	3



โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.					ชง.	ปจ.
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	-	1	-	-	3	1	5	1	12
จำนวนที่มีสมัคร	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	5	-	9
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	1	4

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง 1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-05-2103-001

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง 1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-05-3701-001
- นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (ว่าง 1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-05-4701-001
- นายช่างเขียนแบบ (ปจ./ชง.) (ว่าง 1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-05-4702-001

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง 1)

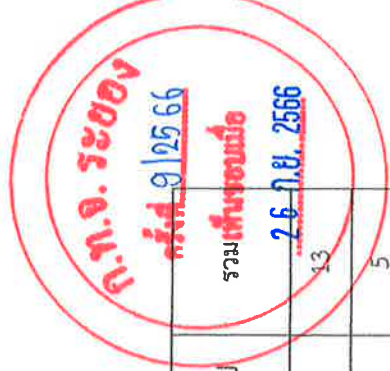
งานสาธารณูปโภค

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ว่าง 1)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง 1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (1) (กำหนดเพิ่ม)

พนักงานจ้างทั่วไป

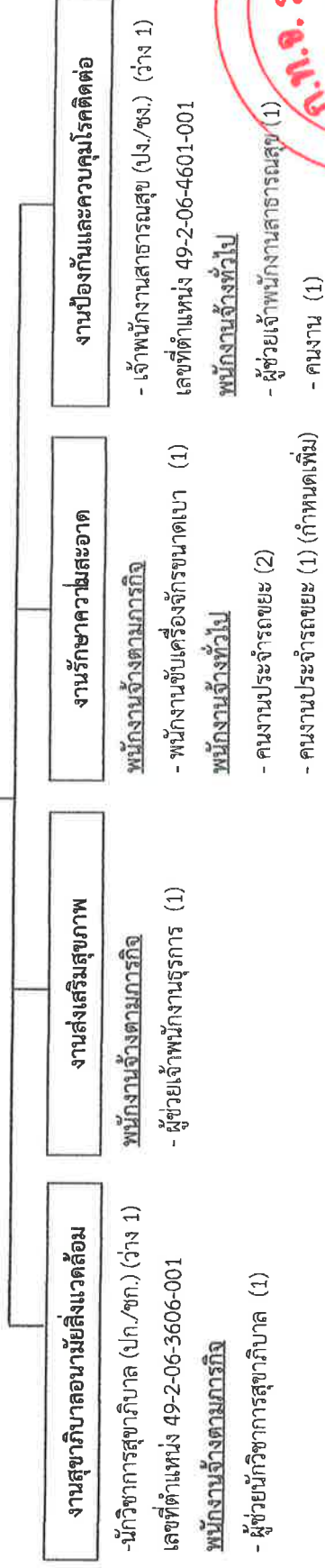
- คนงาน (2) (1)



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.					ปจ.
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	7	2	13
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	4	-	8
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง 1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-06-2104-001



บ.บ.จ. ระยอง
ครั้งที่ 912566
เห็นชอบเมื่อ
26 มิ.ย. 2566

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ป.ก.	อ.ส.	ชง.	ป.ง.			
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	5	11
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	7
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	4

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง 1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-07-2101-001

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

งานแผนงานและงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)
เลขที่ตำแหน่ง 49-2-07-3101-001

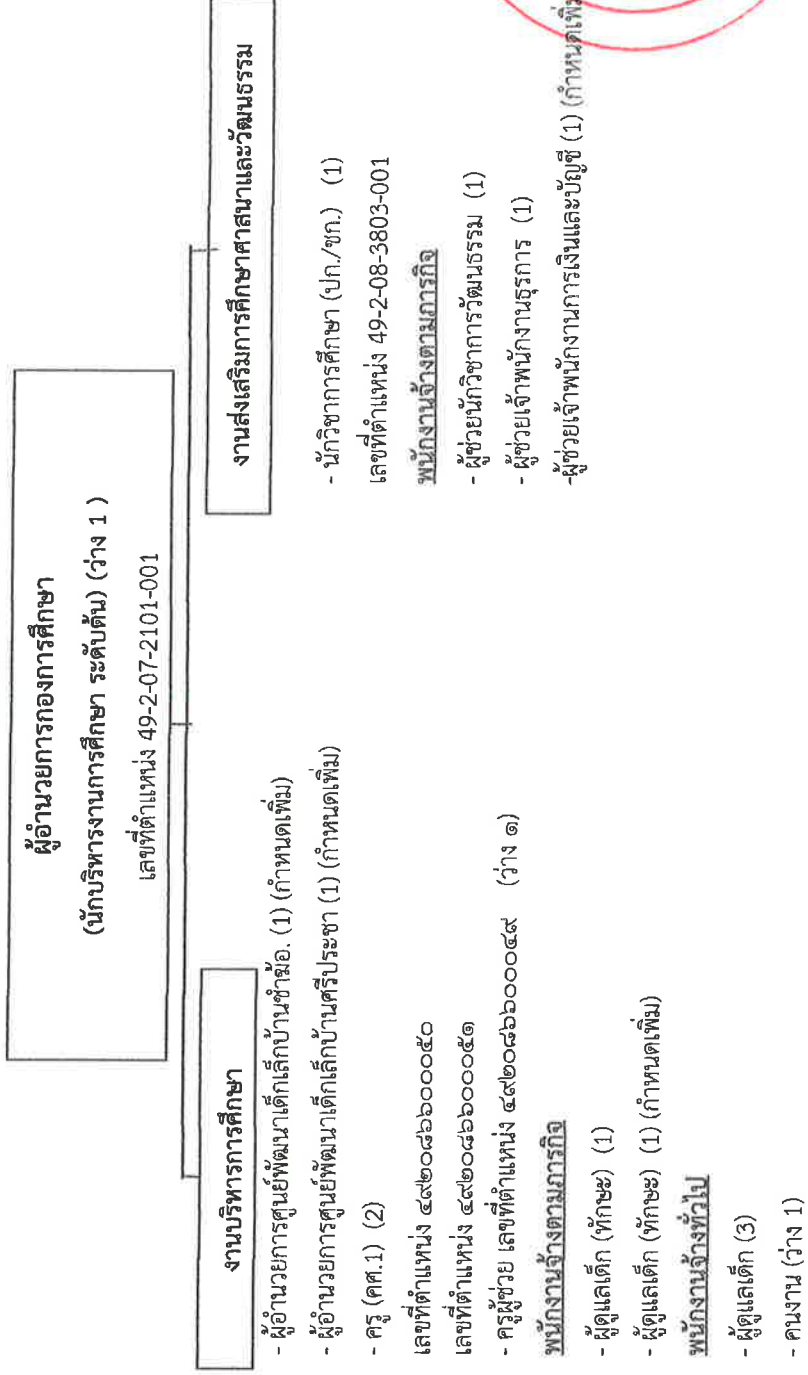
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อศ.	ชง.	ปง.		
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	2	4
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
จำนวนอัตรารว่าง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2

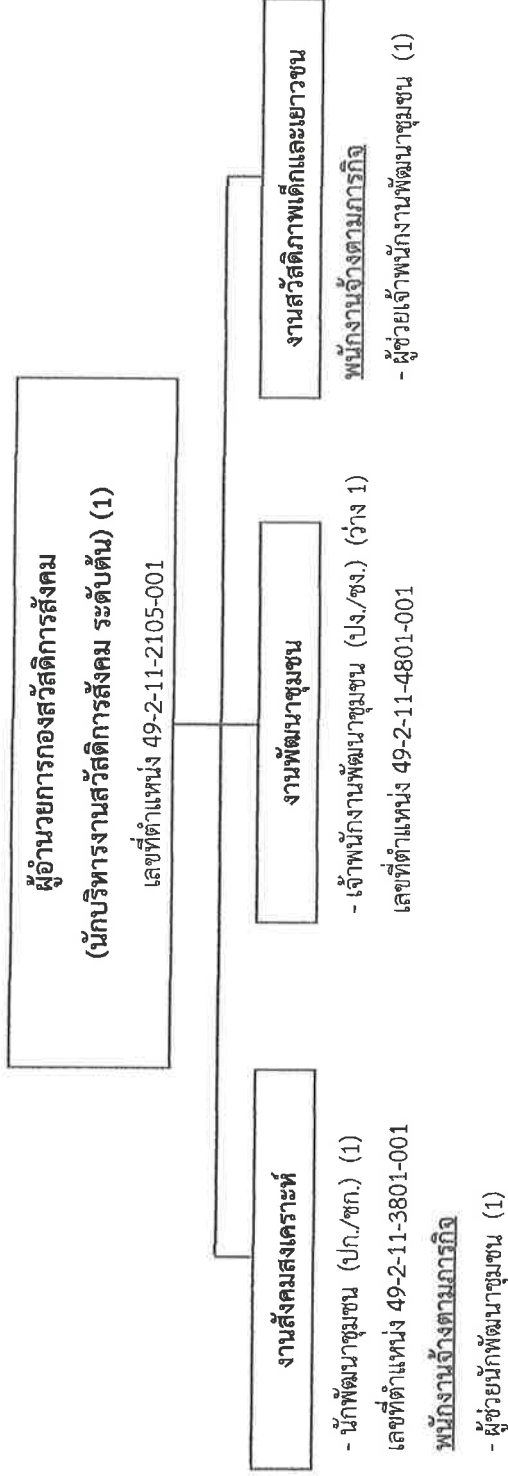
ก.ย.จ.ระยอง
ครั้งที่ 9 | 2566
เห็นชอบเมื่อ
26 ก.ย. 2566

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			ครู			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	คศ.1	ครูผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.					ปง.
ระดับตำแหน่ง	-	-	1	2	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5	4	16
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	9
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	7	7

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.				
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	5
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1

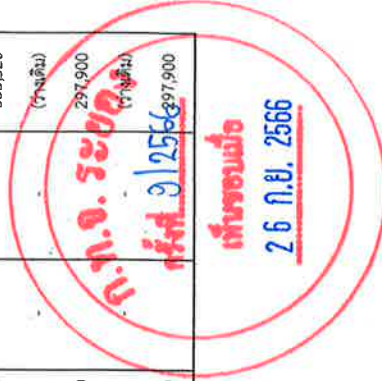
ก.ท.จ. 3๕๐๐,
ครั้งที่ 9/2566
เห็นชอบเมื่อ
26 ก.ย. 2566

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	อำนวยการพิเศษ										
	พนักงานเทศบาล										
1	นายวิชัย รัตนวิจิตร	ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคการศึกษาศาสตร)	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	486,720 (40,560 x 12)	84,000 (7000 x 12)	654,720
2	นางสาวพิมพ์ภา สายแสง	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800 (40,900 x 12)	42,000 (3,500x12)	532,800
3	นางสาวอุษาพร เกียรติไกร	ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	185,040 (15,420 x 12)	-	185,040
4	-ว่าง-	-	49-2-07-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	49-2-07-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 355,320
5	นางสาวนิชชา แทนทด	ป.ว. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	280,440 (23,370 x 12)	-	280,440
6	นางสาวอารดี อินทจักร	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	218,280 (18,190 x 12)	-	218,280
7	-ว่าง-	-	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 297,900
	พนักงานจ้าง										
8	นางสาวสมยศก เจริญผล	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	209,640 (17,470 x 12)	-	209,640
9	นางสาวจริยา ชักหนองงาม	ป.ว. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	156,000 (13,000 x 12)	-	156,000
10	นางสาวพรจิตร หวานสถาภา	ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	143,880 (11,990 x 12)	-	143,880
11	นายเจษฎา จันทร์ยิ้ม	ป.ว. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	156,600 (13,050 x 12)	-	156,600
12	นายสมยศ เรืองอ่อน	ประณตศึกษาศาสตร์ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	183,600 (15,300 x 12)	-	183,600



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
13	นายนิยม ทองกำเนิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800		
14	นางสาวบุษรินทร์ พุดนา	วท.บ. (เคมี)		คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000		
15	นายมนัส ขอบทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงานเกษตร	-	คนงานเกษตร	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000		
16	นางสาวนิศยา ศรีสภาพ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓		ภารโรง	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000		
17	นายอานนท์ โสภ	วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกลยานยนต์)		พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000		
18	นายอรรถวิทย์ วงศ์พงษ์	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)		พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000		
19	นายภูริวัฒน์ ลิงก์บุปผา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000		
20	-ว่าง-	-		พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	พนักงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000 (ว่างเต็ม)		
องค์กร													
1	พนักงานเทศบาล												
1	นางสาวรุ่งฟ้า พนมตรี	ศส.การจัดการทั่วไป (แขนงการบัญชี)		ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	31,880	42,000 (3,500x12)	-	424,560		
2	ว่าง			นักบริหารงานการคลัง	ป.ก./ช.ก.	นักบริหารงานการคลัง	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)		
3	ว่าง			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)		
4	ว่าง			เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)		

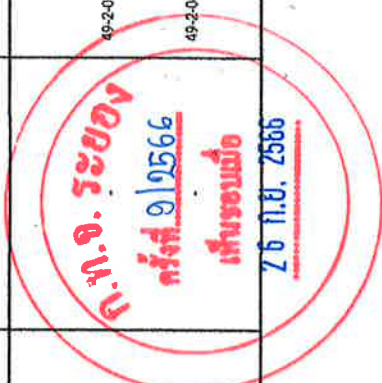


ก.ป.อ. ๖๖๐๐
วันที่ ๑1/256๕
เกษรณเมธี
26 ก.ย. 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
5	นางสาวพัชรา พงษ์จันทร์	ปวส. (การบัญชี)	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 297,900	
6	ลูกจ้างประจำ นายอนันต์สิทธิ์ ชูดีการลักษณ์	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		229,200 (19,100 x 12)	-	229,200	
7	พนักงานจ้าง นางสาวมัญฉิชา งามอึ้ง	บ.ท.บ. (การบัญชี)		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ			ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		187,600 (15,640 x 12)	-	187,600	
8	นางสาวอุษณา เจริญรื่น	ปวส.(การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		172,200 (14,350 x 12)	-	172,200	
9	นางสาวจุฑารัตน์ งามเมณี	ปวส. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		138,000 (11,500 x 12)	-	138,800	
10	นางสาวนันทิยา ห้วยศิลา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		161,160 (13,430 x 12)	-	161,160	
11	นายสงวนศักดิ์ บุญชู	มัธยมศึกษาปีที่ ๓		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		165,240 (13,770 x 12)	-	165,240	
12	ว่าง			คนงาน			คนงาน		108,000 (9,000 x 12)	-	(ว่างเดิม) 108,000	
กองช่าง												
1	พนักงานเทศบาล ว่าง		49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	(ว่างเดิม) 393,600	
2	ว่าง		49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 355,320	
3	ว่าง		49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 297,900	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
4	ว่าง	-	49-2-05-3701-001	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	49-2-05-3701-001	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	297,901 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,901 (ว่างเดิม)
5	พนักงานช่าง นายเศรษฐศักดิ์ หนำนิยม	ท.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่างเดิม)
6	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	-	(ว่างเดิม)
7	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000	-	-	(ว่างเดิม)
8	นางสาวบุญ บุรณะพันธ์	ป.วส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	171,840 (14,320 x 12)	-	-	171,840 (ว่างเดิม)
9	นายสุนทร ศรีรัมย์คันารี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	197,260 (16,440 x 12)	-	-	197,260 (ว่างเดิม)
10	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800	-	-	(ว่างเดิม)
11	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประกอบ	-	138,000	-	-	112,800 (กำหนดเพิ่ม)
12	นางสาววิหัตถ์ คำดวง	ท.บ. (สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ อุตสาหกรรมและความปลอดภัย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
13	นายรัชชัย เชื้อทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
1	นางสาวณัฐชา พนักงานเทศบาล	-	49-2-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ใช้กับบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	40,900	42,000 (3,500x12)	-	532,800 (ว่างเดิม)
2	ว่าง	-	49-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	49-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
3	ว่าง		49-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	49-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
4	พนักงานจ้าง นางสาวกรวิทย์ นิลอ่อน	วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	255,840 (21,320 x 12)	-	-	255,840
5	นางสาวสุดารัตน์ บุญล้ำ	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	150,720 (12,560 x 12)	-	-	150,720
6	นายชนพล ใจคง	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	141,000 (11,750 x 12)	-	-	141,000
7	นางสาวนริรัตน์ ภูทอง	จ.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
8	นางสาวลำเพย ภูเยี่ยม	บ.ร.บ.(การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
9	นายโชคพงษ์ ทาแก้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
10	นายปรานิมย์ ทาแก้ว	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
11	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
งบผูกพันชั่วคราวและงบประมาณ												
1	พนักงานเทศบาล ว่าง		49-2-07-2101-002	ผู้ช่วยนักวิชาการยุทธศาสตร์และงบประมาณ (ใช้บริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-07-2101-002	ผู้ช่วยนักวิชาการยุทธศาสตร์และงบประมาณ (ใช้บริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 393,600
2	ว่าง		49-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	49-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
3	พนักงานจ้าง นางอนุช ทองกำเนิด	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	208,080 (17,340 x 12)	-	-	208,080	
4	นางสุวิญญา พลอาจ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,080 (13,590 x 12)	-	-	163,080	
กองการศึกษา												
พนักงานเทศบาล												
1	นางวันฉัตร	-	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	49-2-08-2107-001	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	(ว่างเต็ม) 435,600	
2	นายมารุต ธารตระการ	วท.บ. (วิทยากรคอมพิวเตอร์)	49-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	49-2-08-3803-001	349,560 (29,130 x 12)	-	-	349,560	
3	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช้างเผือก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) * เงินอุดหนุน	
4	นางสาวมัทนา คล้อยมูล	ค.บ. (เอกปฐมวัย)	49-2-08-6600-051	ครู	คศ.๒	ครู	49-2-08-6600-051	-	-	-	* เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)	
5	นางวันฉัตร	-	49-2-08-6600-049	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	49-2-08-6600-049	-	-	-	* เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)	
6	นางกัญญา คำโค	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน	
7	นางสาวสุภาวดี ปานวงษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน	
8	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประจักษ์	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)	
9	นางสาวชลาศัย พวงงาม	ค.บ. (เอกปฐมวัย)	49-2-08-6600-050	ครู	คศ.๑	ครู	49-2-08-6600-050	-	-	-	* เงินอุดหนุน	
10	นางอัมมฤตยา เสียงเลิศ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน	
11	นางสาวบุญเรือน มรกต	ทล.บ. (ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)	
12	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	-	-	-	-	* เงินอุดหนุน	

ก.บ.อ. รัชชชย
วันที่ 9/15/66
เห็นชอบ
26 ก.ย. 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
13	นางสาวอรพรรณ ทรงสิน	บ.ธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	250,800 (20,900 x 12)	-	-	250,800	
14	นางสาวณัฐญา เจริญผล	บ.ธ.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	162,960 (13,580 x 12)	-	-	162,960	
15	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
16	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม)	
	กองสวัสดิการสังคม											
1	พนักงานเทศบาล											
1	นางสาววิณี นิสัยมัน	ร.ศ.ม. (การเมืองการปกครอง)	49-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	49-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	462,240 (38,520 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	462,240	
2	นางสาวณัฐวิจิต นิสัยมัน	ว.ท.บ. (สถิติ)	49-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	49-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	222,240 (18,520 x 12)	-	-	222,240	
3	ว่าง	-	49-2-11-4801-001	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	49-2-11-4801-001	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	
4	พนักงานจ้าง											
4	นายศราวุธ คล้ายคลัง	ว.ท.บ. (การเกษตร)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	203,760 (16,980 x 12)	-	-	203,760	
5	นางสาวสิริรักษ์ ขาวทุ่ง	ศ.ศ.บ. (การจัดการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000	
1	หน่วยตรวจสอบภายใน											
1	ว่าง	-	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320	



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วน ท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบ การทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอน ถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ ด้วยด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่ถือปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร ๐๘๙-๐๙๑๔๔๒๒
ที่ รย ๕๔๕๐๑/๘๘๔ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ

เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลชำฉ้อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลชำฉ้อจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ได้รับแจ้งว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ นั้น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดระยองได้ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ส่งมาพร้อมนี้ โดยให้ถือปฏิบัติตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง แล้วให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จ และดำเนินการส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยองพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้สามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป นั้น

ข้อระเบียบ / ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลัง ตำแหน่ง และหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.นายนิวัติ วงศ์พึ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ	เป็นประธานกรรมการ
๒.นายวินัย รัตนวิจิตร	ปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ	เป็นกรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๓.นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๕.นายมารุต ถาวรตระการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	เป็นกรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖.นางสาวพิมพ์า สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗.นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลที่มีอยู่เดิมให้ สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการที่มี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการในเทศบาล พิจารณาถึงการใช้งบประมาณ ในภาพรวมของเทศบาลตำบลชำฉ้อ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและ งบประมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

อุมพร

(นางสาวอุมพร เกรียงไกร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

อนุมัติ

(ลงชื่อ)

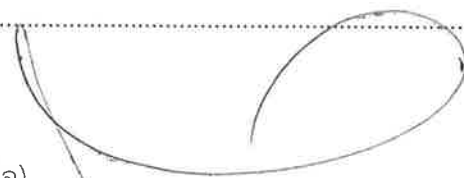


(นางสาวพิมพ์ สายแปลง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ

(ลงชื่อ)



(นายวินัย รัตนวิจิตร)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ

อนุมัติ ดำเนินการตามเสนอ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

(ลงชื่อ)



(นายนิติ วงศ์พึง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ



คำสั่งเทศบาลตำบลชำฉ้อ

ที่ ๖๖๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.นายนิวัติ วงศ์พึ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ	เป็นประธานกรรมการ
๒.นายวินัย รัตนวิจิตร	ปลัดเทศบาลตำบลชำฉ้อ	เป็นกรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๓.นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔.นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๕.นายมารุต ถาวรตระการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	เป็นกรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖.นางสาวพิมพ์า สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗.นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการที่มี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการในเทศบาล พิจารณาถึงการใช้งำลังคนในภาพรวมของเทศบาลชำฉ้อ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนิวัติ วงศ์พึ้ง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลชำฆ้อ งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๘๙-๐๙๑-๔๔๒๒

ที่ รย ๕๔๕๐๑/๒๓๕

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลชำฆ้อ ที่ ๖๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เกิดความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่าน เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชำฆ้อ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

(นางสาวพิมพ์ สายแปลง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ

(นายนิวัติ วงศ์พึง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฆ้อ

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลชำฉ้อ

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

.....
.....

รายชื่อเข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชำเรือ

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิวัติ วงศ์พี้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำเรือ	ประธานกรรมการ		
๒	นายวินัย รัตนวิจิตร	ปลัดเทศบาลตำบลชำเรือ	กรรมการ		
๓	นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ		
๕	นายมารุต ถาวรตระการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๖	นางสาวพิมพ์ สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/ เลขานุการ		
๗	นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชำฮ่อ

ผู้เข้าประชุม

๑. นายนิวัติ วงศ์พึ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฮ่อ	ประธานกรรมการ
๒. นายวินัย รัตนวิจิตร	ปลัดเทศบาลตำบลชำฮ่อ	กรรมการ
๓. นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นายมารุต ถาวรตระการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖. นางสาวพิมพ์า สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

- ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

- เมื่อคณะกรรมการครบองค์ประชุมแล้ว กระผม นายนิวัติ วงศ์พึ้ง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง **ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายนิวัติ วงศ์พึ้ง

ด้วยเทศบาลตำบลชำฮ่อ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลชำฮ่อ ที่ ๖๖๖/๒๕๖๖

ประธานคณะกรรมการฯ

ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายนิวัติ วงศ์พึ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลชำฮ่อ	ประธานกรรมการ
๒. นายวินัย รัตนวิจิตร	ปลัดเทศบาลตำบลชำฮ่อ	กรรมการ
๓. นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวชาวิณี นิสัยมัน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นายมารุต ถาวรตระการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖. นางสาวพิมพ์า สายแปลง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวอุมาพร เกรียงไกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ มีหน้าที่ ...

มีหน้าที่ โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณเทศบาล รัับทราบทุกท่าน

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รัรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

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

นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ตามที่ส่วนราชการต่างๆ แจ้งความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเสนอในที่ประชุมเพื่อพิจารณาดำเนินการตามส่วนราชการต่างๆ โดยให้แต่ละส่วนราชการ เสนอมาตามลำดับ เชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ

นางสาวพิมพ์ สายแปลง
เลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ ด้วยเทศบาลตำบลชำฮ่อ มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างใหม่ ในการนี้ฝ่ายเลขานุการขอ นำเรียนในที่ประชุมทราบ ดังนี้ เทศบาลตำบลชำฮ่อ มีพนักงานเทศบาล ๑๒ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๗ คน และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๔ ของเงินงบประมาณเทศบาล จึงนำ เรียนให้คณะกรรมการมาประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงแผนในครั้งนี้คะ ต่อไปเชิญท่านประธานดำเนินการประชุมต่อไปคะ

นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปเชิญแต่ละส่วนราชการเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการตามลำดับต่อไปคะ เชิญสำนักปลัดเทศบาล ครับ

- นางสาวพิมพ์า สายแปลง
กรรมการ
เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านค่ะ สำหรับสำนัก
ปลัดเทศบาล ไม่มีความประสงค์ขอกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และ
พนักงานจ้าง แต่อย่างใดค่ะ
- นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ
ต่อไปเชิญ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบ
อัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองยุทธศาสตร์และ
งบประมาณ เชิญครับ
- นางสาวชาวินี นิสัยมัน
กรรมการ
เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่านค่ะ สำหรับกองยุทธศาสตร์และ
งบประมาณ ไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงาน
จ้าง แต่อย่างใดค่ะ
- นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ
ต่อไปเชิญ กองคลังได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงาน
เทศบาลและพนักงานจ้างของกองคลัง เชิญครับ
- นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี
กรรมการ
เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่านค่ะ สำหรับกองคลัง ไม่มีความ
ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่อย่างใดค่ะ
- นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ
ต่อไปเชิญ กองช่างได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงาน
เทศบาลและพนักงานจ้างของกองช่าง เชิญครับ
- นางสาวรุ่งฟ้า พามนตรี
กรรมการ
เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่านค่ะ สำหรับกองช่างระบบ
ประปาหมู่บ้านที่เป็นทรัพย์สินของเทศบาล จำนวน ๒๑ แห่ง โดยมอบให้
คณะกรรมการบริหารกิจการและบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านดำเนินการบริหาร
จัดการ กรณีส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบประปาชำรุดเสียหายเป็นหน้าที่ของ
คณะกรรมการในการซ่อมแซมและบำรุงรักษา เว้นแต่กรณีส่วนหนึ่งส่วนใดของ
ระบบประปาชำรุดเสียหายจนเกินความสามารถของคณะกรรมการในการ
ซ่อมแซมและบำรุงรักษา ให้ถือเป็นหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับปัจจุบันระบบ
ประปาชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง บางครั้งก็เกินความสามารถของคณะกรรมการ
เทศบาลจึงต้องจ้างบุคคลภายนอกมาซ่อมบำรุง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนด
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา จึงนำเรียนให้ที่ประชุม
พิจารณาค่ะ
- นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ
ต่อไปเชิญ กองการศึกษาได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงาน
เทศบาลและพนักงานจ้างของกองการศึกษา เชิญครับ
- นายมารุต ถาวรตระการ
กรรมการ
เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่านค่ะ สำหรับกองการศึกษา ด้วย
งานบริหารการศึกษา ส่วนราชการกองการศึกษามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒
ศูนย์ ซึ่งมีภาระงานด้านการศึกษาก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษา ดังนี้ งาน
จัดทำหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยงานประเมินผลหลักสูตรพัฒนาเด็กเล็ก งาน

จัดทำข้อมูลเด็กเล็กในศูนย์ งานปรับปรุงแก้ไขข้อมูลเด็กในระบบ งานดูแลเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามตารางการเรียนการสอน ซึ่งจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของศูนย์ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ อัตรา และเนื่องด้วยสถานการณ์ในปัจจุบัน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากภาระงานสอน เช่น งานพัสดุ งานการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงงานด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา จึงอาจทำให้การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนลดลง เนื่องจากต้องใช้เวลาไปปฏิบัติงานด้านเอกสารมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ อัตรา จึงนำเสนอในที่ประชุมพิจารณาครับ

นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปเชิญ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเชิญครับ

นางสาวพิมพ์ สายแปลง
กรรมการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับจัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และที่รับรองขยะมูลฝอย การนำขยะมูลฝอย ไปทำลาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา จึงนำเสนอในที่ประชุมพิจารณาคะ

นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปเชิญ กองสวัสดิการสังคมได้เสนอขอเพิ่ม/ลดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองสวัสดิการสังคมเชิญครับ

นางสาวชาวิณี นิสัยมัน
กรรมการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ สำหรับกองสวัสดิการสังคม ไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่อย่างใดคะ

นายนิวัติ วงศ์พึ้ง
ประธานคณะกรรมการฯ

ในการนี้แต่ละส่วนราชการที่ได้เสนอมาแจ้งเหตุผลและความจำเป็น ภาระกิจงาน ปริมาณงานในส่วนราชการ ต่อไปจะได้ดำเนินการสรุปและขอมติที่ประชุมเพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มของพนักงานจ้างแต่ละส่วนราชการเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ

นางสาวพิมพ์ สายแปลง
เลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พ.ศ. ๒๕๖๗ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ ตามที่แต่ละส่วนราชการ แจ้ง ความ ประสงค์ ข อ ก ำ ห น ด ต ำ ห น ่ง พนักงานจ้างใหม่ ในการนี้ฝ่ายเลขานุการขอดำเนินการสรุปผลการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. กองช่าง เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
ประปา จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองการศึกษา เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

นายนิวัติ วงศ์พึ่ง
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปขอมติที่ประชุมตามตามฝ่ายเลขานุการขอดำเนินการสรุปผลการ
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และลดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นควรให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
และยุบเลิกตำแหน่งตามที่ฝ่ายเลขานุการได้สรุปมาข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวพิมพา สายแปลง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ

ผู้จดยางานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายนิวัติ วงศ์พึ่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

๑. กองช่าง เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
ประปา จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองการศึกษา เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

นายนิวัติ วงศ์พึ่ง
ประธานคณะกรรมการฯ

ต่อไปขอมติที่ประชุมตามตามฝ่ายเลขานุการขอดำเนินการสรุปผลการ
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และลดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นควรให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
และยุบเลิกตำแหน่งตามที่ฝ่ายเลขานุการได้สรุปมาข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวพิมพา สายแปลง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิวัติ วงศ์พึ่ง)
นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ
ประธานคณะกรรมการ