



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๔/๖๕๖
๒๒ ๖๕๖

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) กำหนดและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด นั้น

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรีสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม
เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง	๔๐
ภาคผนวก	๔๒
- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มที่ ๒๖๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	
- สำเนาบันทีกข้อความที่ สพ ๕๕๕๐๖/๒ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอปรับปรุงตำแหน่งบุคลากร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล	
- สำเนาบันทีกข้อความที่ สพ ๕๕๕๐๖/๑๙ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง	
- สำเนาภาระค่าใช้จ่ายข้อ ๙ (เดิม) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ว่าเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่มเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๗๒.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๓,๒๗๐ ไร่ ประกอบด้วย ๙ หมู่บ้าน มีประชากร ๔,๖๘๙ คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๘๒๐ หลังคาเรือน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ค้าขาย รับจ้าง เป็นต้น เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อรองรับและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น แต่เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มเป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มจึงมีความจำเป็นจะต้องสรรหาบุคลากรมาเพื่อแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ถนนลาดยางผิวจราจรชำรุด - ถนนดินลูกรัง ผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ - ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กชำรุด - เส้นทางขนส่งผลผลิตการเกษตร ยังไม่ได้มาตรฐาน - ไฟฟ้าส่องสว่างตามทางสาธารณะยังไม่เพียงพอ - น้ำท่วม	- ต้องการให้ดำเนินการก่อสร้างและซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน - ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามซอยต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกซอย - ต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำ วางท่อระบายน้ำ ตามทางลาดต่างๆ
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- ความยากจน - รายได้น้อย - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ว่างงาน - ไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง - ยาเสพติด - สุขภาพอนามัย - การศึกษา	- ต้องการเงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้มีรายได้น้อย - ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพเกษตรกร - ต้องการให้มีการจัดอบรมอาชีพเสริมหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้ว่างงาน - ต้องการให้มีการฟื้นฟูบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด และปราบปรามอย่างจริงจัง - ต้องการมีการพัฒนาการเรียนการสอนเด็กอนุบาล ๓ ขวบ - ต้องการให้มีแหล่งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ - ต้องการให้มีการพัฒนาโครงสร้างสาธารณสุขขั้นมูลฐาน

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน	- ต้องการให้ณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง - ต้องการให้จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น - ต้องการให้มีกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมประชาคมให้เข้มแข็ง
๔. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - ลำห้วยและรางระบายน้ำตื้นเขิน	- ต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำ สร้างฝายกักเก็บน้ำลำห้วย ลำคลอง - ต้องการให้กำจัดวัชพืช และสิ่งปฏิกูลในแหล่งน้ำ - ต้องการให้กำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอยอย่างถูกวิธีและการบำบัดน้ำเสียอย่างถูกวิธี
๕. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริม - ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมในท้องถิ่นน้อย - งบประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ	- ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น - ต้องการให้จัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น - ต้องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยราชการ
๖. ด้านสาธารณสุข/และการอนามัย	- การระบาดของโรคไข้เลือดออก / โรคพิษสุนัขบ้า - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - ขาดการเอาใจใส่ในการดูแลเรื่องสุขภาพ การรณรงค์ลดอันตรายจากนิสสัยต่างๆ - ขยะมีปริมาณมาก	- ต้องการให้เผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข อนามัยและการสร้างเสริมสุขลักษณะที่ดีต่างๆ - ต้องการให้มีการสกัดกั้น ป้องกันไม่ให้เกิดโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้าระบาด - ต้องการให้มีการรณรงค์ความรู้ในการจัดการขยะและการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
๗. ด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม	- งบประมาณมีจำนวนจำกัด - มีบุคลากรไม่เพียงพอ - ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง	- ต้องการงบประมาณในการพัฒนามากขึ้น - ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข

- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้น้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๗) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท.
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนาและโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths) ดังนี้

๑. มีระบบสายบังคับบัญชาที่สั้น สามารถบริหารงานได้อย่างรวดเร็ว มีการแบ่งส่วนราชการและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน
๒. มีงบประมาณที่ใช้บริหารจัดการของตนเอง สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๓. ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน มีความสมัครสมานสามัคคีและเสียสละเพื่อส่วนรวม
๔. ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน มีความสมัครสมานสามัคคีและเสียสละเพื่อส่วนรวม
๕. ประชาชนมีความเอื้ออาทรต่อกันตามรูปแบบของสังคมไทย
๖. ประชาชนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๗. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีความเข้มแข็ง สามารถสร้างรายได้เสริมให้แก่ครัวเรือนได้อย่างดี
๘. พื้นที่บางส่วนมีความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๙. สภาพดินยังมีความอุดมสมบูรณ์ สามารถผลิตผลผลิตได้คุ้มค่ากับการลงทุน
๑๐. เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านทั่วถึงพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses) ดังนี้

๑. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาและบริหารจัดการ
๒. บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอ
๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานหน้าที่
๔. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีจำกัด ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิน ๔๐%
๕. ภาคประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารพัฒนายังไม่ดีเท่าที่ควร
๖. พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่อยู่นอกเขตชลประทาน ทำให้เกิดปัญหากัญแล้งเป็นประจำ

โอกาส (Opportunity) ดังนี้

๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่สามารถเชื่อมต่อเส้นทางระหว่างจังหวัด
๒. กฎหมายให้อำนาจและมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน

๓. รัฐบาลมีการวางแผนการกระจายอำนาจเป็นขั้นตอน ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๕. การกำหนดทิศทางการพัฒนาไม่กระจุกกระจาย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม
๖. หน่วยงานกำกับดูแลให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน และมีการตรวจติดตามประเมินผลตามระยะเวลาสมาเสมอ
๗. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้การสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับร้องขอเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threats) ดังนี้

๑. ช่วงฤดูที่เกิดความแห้งแล้ง พื้นที่การเกษตรและครัวเรือนได้รับความเดือดร้อนจากภัยแล้งเป็นประจำทุกปี
๒. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน
๓. สภาพภูมิอากาศที่ผันผวนแปรปรวน อากาศร้อนจัด ฝนตกหนักผิดปกติเกิดพายุที่รุนแรงมากขึ้น
๔. ความไม่แน่นอนของการเมืองระดับประเทศในปัจจุบัน
๕. ระบบอุปถัมภ์ยังมีอิทธิพลต่อการเมืองท้องถิ่น
๖. การให้การสนับสนุนจากท้องถิ่นขนาดใหญ่ ตามบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจนและครอบคลุม
๗. ระเบียบ กฎหมายที่ถือปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ชัดเจนแน่นอน
๘. ส่วนราชการบางส่วนที่มีหน้าที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนท้องถิ่น ยังไม่มีความจริงจังในการทำหน้าที่
๙. กฎหมายกระจายอำนาจ ยังไม่ได้รับการเอาใจใส่หรือดำเนินการอย่างจริงจังและจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม แม้จะมีจุดอ่อนและอุปสรรค ในการพัฒนาบ้างถือว่าเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา ทำให้เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาตำบลและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเทศบาลให้เข้มแข็งยั่งยืน มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาสู่อนาคตที่ต้องการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้มแข็งและบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับประโยชน์สูงสุด

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีของท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ทั้งด้านการรักษาความปลอดภัยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตเทศบาล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ
๕. การจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล <u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา <u>๒. กองคลัง</u> - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	ปลัดเทศบาล <u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา <u>๒. กองคลัง</u> - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <u>๕. กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	๔/๒๕๖๓/ก ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์นโยบายแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๖ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับความต้องการ : นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ ระดับความต้องการ : สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป ระดับความต้องการ : สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานเทศบาลที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาลในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัดเทศบาล ไว้จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง จำแนกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> จำนวน ๗ ตำแหน่ง ประกอบด้วย	
๑. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๒. ภารโรง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของสำนักปลัดเทศบาลในปัจจุบัน พบว่าไม่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒) กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับความต้องการ : นักบริหารงานคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ ระดับความต้องการ : สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป ระดับความต้องการ : สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานเทศบาลที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลังในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๒. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่าเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

๓) กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับความต้องการ : นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป ระดับความต้องการ : สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. นายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานเทศบาลที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่างในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองช่าง ไว้จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองช่างในปัจจุบัน พบว่าเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับความต้องการ : นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป ระดับความต้องการ : สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานเทศบาลที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไว้จำนวน ๖ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน พบว่าเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

๕) กองการศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับความต้องการ : นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ ระดับความต้องการ : สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการศึกษา

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานบริหารสถานศึกษา

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายการสอน ระดับความต้องการ ประกอบด้วย

๑. ครู

จำนวน ๒ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานครูที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษา ไว้จำนวน ๓ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. คนงาน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองการศึกษาในปัจจุบัน พบว่าเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สายงานประเภทวิชาการ ระดับความต้องการ : สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/

ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานเทศบาลที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในหน่วยตรวจสอบภายใน ในปัจจุบัน พบว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๖	๔	๔	๔	-๒	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)					ก.ล.ว.สุพรรณบุรี อนุมัติเห็นชอบ ครั้ง - ๔/๒๕๖๗ เดือน ๗/๒๕๖๗			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปอ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรม อนุมัติ
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ก.ค.ศ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี เป็นที่เห็นชอบ
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๒๐	๒๒,๕๒๐	๒๔,๒๔๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐	๙๒๙,๙๖๐	(๕๗,๖๔๐)
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๓,๘๘๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	(๑๙,๔๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๓๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๓,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๘๐๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	(๑๔,๗๘๐)
๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	พนักงานดับเพลิง (หักกะ)		๒	๒	๒๒๕,๖๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๒๒๕,๖๐๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๓๒๐	(๙,๔๐๐)
๑๒	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๑๔)																			
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๖,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๘,๑๘๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๑๗๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๔๐	๒๐๒,๒๔๐	(๑๔,๘๐๐)
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๓,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๒๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๗๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๓๘๓,๙๖๐	๓๙๓,๔๐๐	๓๙๙,๐๘๐	(๓๔,๗๔๐)
๒๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๒๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓๐	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
	กองการศึกษา (๑๘)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษานักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๔๒๓,๓๒๐	๔๓๓,๐๔๐	๔๔๐,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๒๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
	พนักงานจ้าง															-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๗๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๓๘๔,๐๘๐	๓๙๓,๕๒๐	๓๙๙,๒๐๐	(๓๔,๗๕๐)
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปอ															-	-	-	
๓๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

วันที่ ๕/๒๕๖๗
เดือน ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

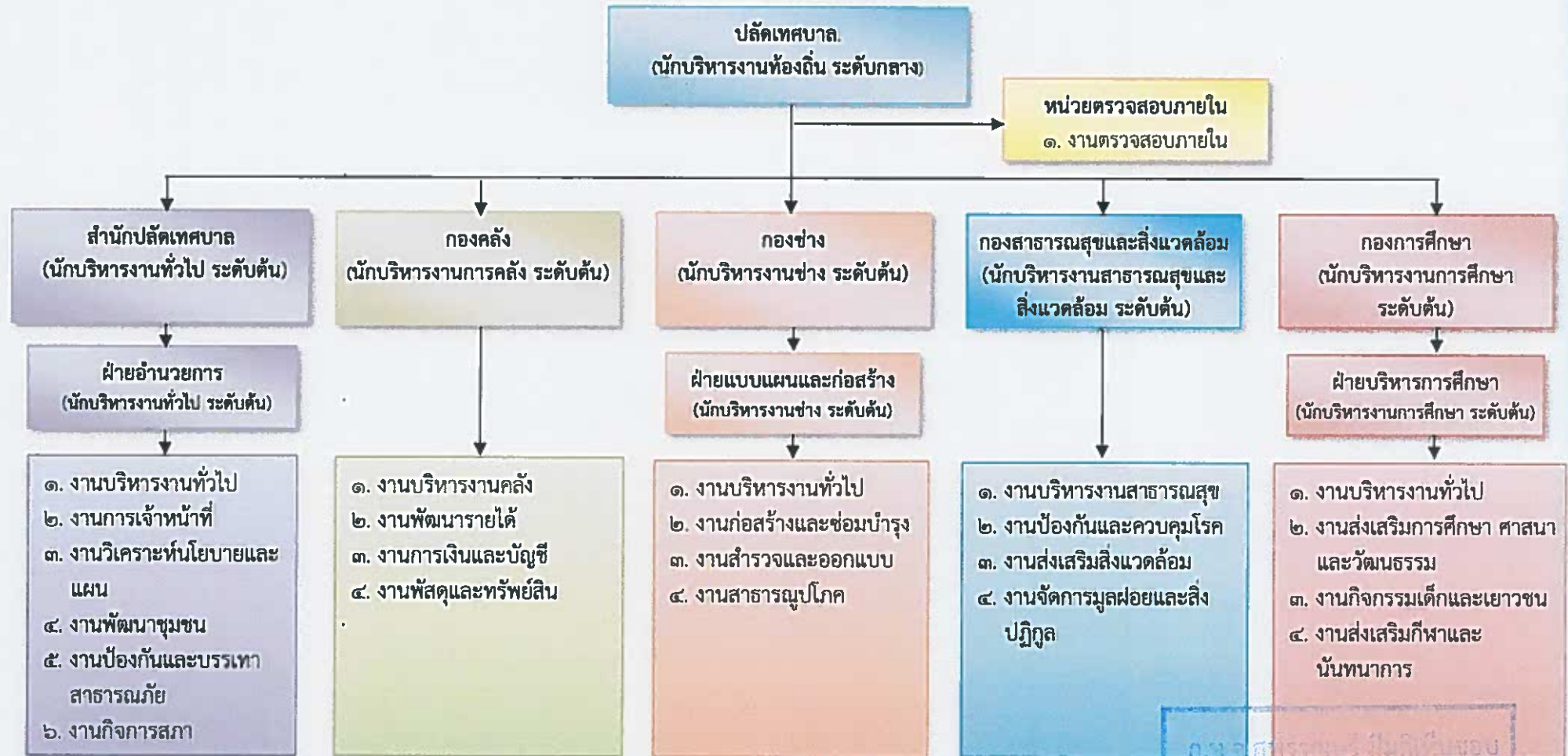
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง															-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๕๖๐)
(๔)	รวม		๔๗	๓๘			๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	๖๓๙,๐๐๐	๖๔๙,๑๒๐	๖๔๐,๐๐๐	๑๑,๐๗๔,๗๖๐	๑๑,๓๗๓,๘๘๐	๑๑,๖๗๓,๘๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๖๑,๘๑๔	๑,๗๐๕,๙๓๒	๑,๗๕๐,๙๓๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๗๓๖,๕๗๔	๑๓,๐๗๙,๘๑๒	๑๓,๔๒๓,๘๑๒	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๓๐,๘๘๔	๕๓๓,๑๙๔	๕๓๖,๓๕๒	
(๘)	งบประมาณรายจ่าย (คิดเป็นปีละ ๕%)															๖๓๗,๕๙๐,๐๐๐	๖๗๙,๖๖๙,๕๐๐	๗๑๙,๕๔๓,๘๖๔	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๕,๘๐๐,๐๐๐)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๗,๕๙๐,๐๐๐ บาท = ((๓๕,๘๐๐,๐๐๐×๕%) + ๓๕,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๗,๕๙๐,๐๐๐)
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๙,๔๖๙,๕๐๐ บาท = ((๓๗,๕๙๐,๐๐๐×๕%) + ๓๗,๕๙๐,๐๐๐ = ๓๙,๔๖๙,๕๐๐)
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๑,๔๔๒,๙๗๕ บาท = ((๓๙,๔๖๙,๕๐๐×๕%) + ๓๙,๔๖๙,๕๐๐ = ๔๑,๔๔๒,๙๗๕)

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี เป็นที่เห็นชอบ
 ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
 เมื่อวันที่ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

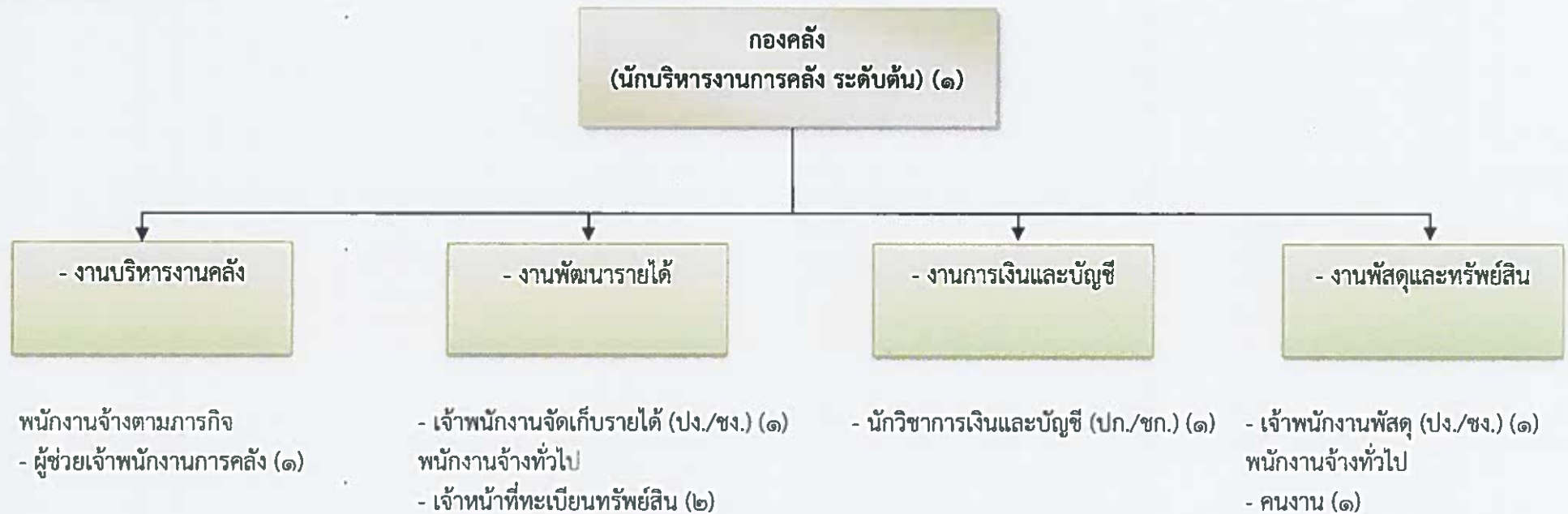


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



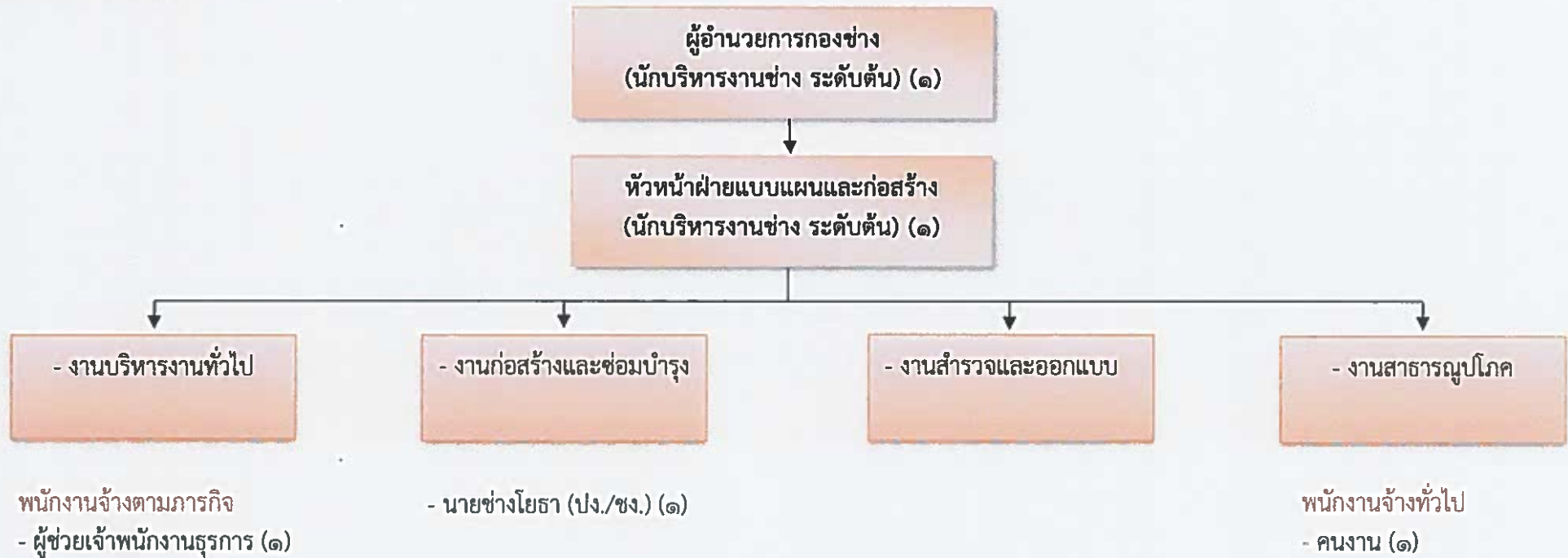
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๓	๑	-	๓	๗

โครงสร้างของกองคลัง



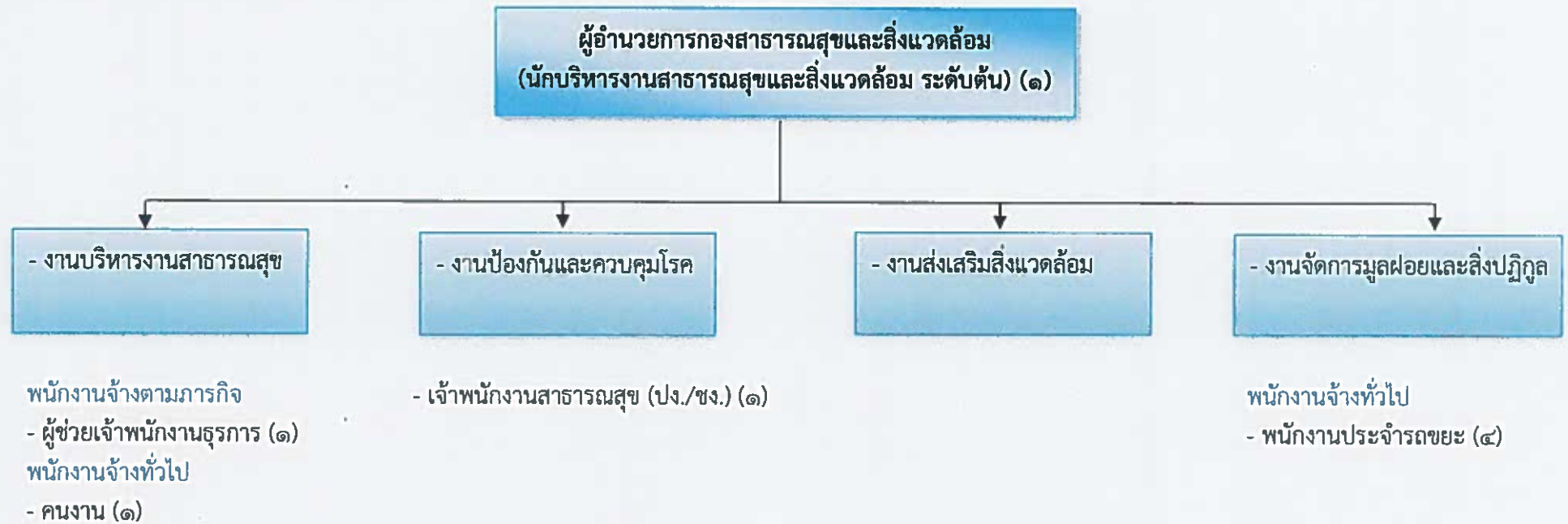
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๑	๓

โครงสร้างของกองช่าง



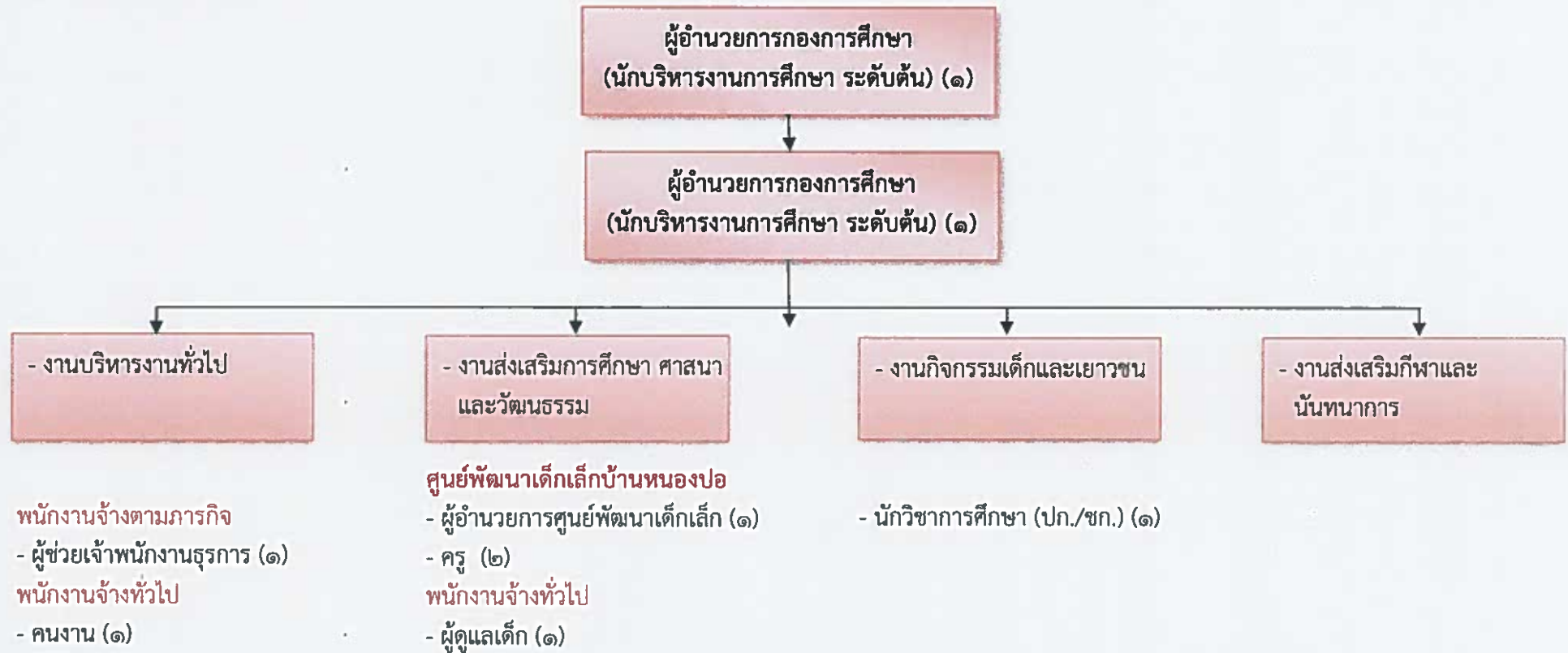
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑	-	๑	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปก./ชก.	ทั่วไป ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๕

โครงสร้างของกองการศึกษา

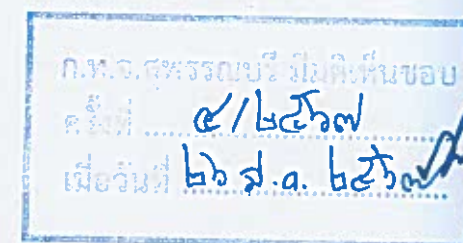


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	ครู	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	๑	๒	-	๑	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายนิรศ รอดศิริ	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕๕,๖๘๐
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓	นายปฐมวิทย์ วาทะทุกณะ	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๕๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๖,๕๒๐
๔	นางสาวทวีพร อินทร	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓๒,๕๒๐ (๑๙,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๒,๕๒๐
๕	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปง./ชง.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปง./ชง.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๖	นายพนมกร กาฬภักดิ์	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๗	จำเริญอาทิตย์ ชุมทอง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๔๑,๓๖๐ (๒๘,๔๓๕ X ๑๒)	-	-	๓๔๑,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	นางสาวเสาวลักษณ์ รอดทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐ X ๑๒)	๘/๒๕๖๗	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐ X ๑๒)	๑๗๗,๓๖๐
๙	นายอนุรักษ ห้วยเหล็ก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายลิขิต กาฬภักดิ์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๓๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นางสุภัทรี กาฬภักดิ์	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสฤกษ์ เพ็งสว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๓	นายประกอบ กาฬภักดิ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๔	นายทิวา กาฬภักดิ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๕	นายนคร กาฬภักดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๖	นายการณ์ ปริกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๗	นายทิวา หนูมา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๓๘	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ ค่าจ้างเงินเดือน (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔,๖๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๓๓๘,๒๐๐
๓๙	นางสาวระพีพัฒน์ วัฒนวงศ์ภักดิ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๔,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๔,๔๐๐
๔๐	นางสาววิภา กาฬภักดิ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๔๖,๖๔๐ (๑๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๖๔๐
๔๑	นายประภัทร มาลัยทอง	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	นางวาสนา วาทะทุกณะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๗๘,๘๐๐ (๑๔,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๘,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓	นางรสริน กาฬภักดี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสุกัลญา ดอกบานเย็น	ปริญญาตรี	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวอำไพพร ชมบุญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๒๖	นายชัยฤทธิ์ พานทอง	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๗	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๒๘	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นางสาวน้ำเพชร เพ็งสอย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๔๐ X ๑๒)	๔/๒๕๖๗		๑๗๖,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายภักยา เค้ามูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๑	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑,๑๖๐๐
๓๒	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นางมานิต กาฬภักดิ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายณัฐพนธ์ แสนคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายธิตติศิริ กาฬภักดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายเกษม กาฬภักดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๕/๒๕๖๗	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายธีรยุทธ คำนวน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๒๖.๑๐.๒๕๖๗	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๓๙	นางสาวรุ่งรัตน์ เพ็งสวย	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔๐	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๑	นางสาวสายชล ดันวาพิทักษ์	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)		-	๔๐๒,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นายปิยพงษ์ เพ็งสวาย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๗,๐๐๐ (๓๔,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๗,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นางสาวบุษบา สะราคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปอ											
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมอาณัติ จัดสรร
๔๕	นางสาวบุญเพ็ญ วรรณเวโรจน์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวลัดดา กาฬภักดี	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๑	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๑				เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นางสาวกรรณก วัฒนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	๔/๖๕๖๗	๖๖๘.๖.๖๕๖๗	๓๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๘	นายณัฐพร มังฉา	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๘๕,๐๔๐ (๓๔,๕๒๐ X ๑๒)	-		๓๘๕,๐๔๐

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ก.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มได้ตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้า มามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอน ใน ลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ต้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผานกัน ไม่ว่าจะ มาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใน การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑. การฝึกอบรม ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของเทศบาลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงพนักงานจ้างของเทศบาล

๓. หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เช่น โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย เป็นต้น

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ด้านช่างด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร เช่น หลักการบริหาร การวางแผน การบริหารคน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

๔. วิธีการและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น คือ

๔.๑ การปฐมนิเทศน์ ใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๔.๒ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใช้สำหรับพนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ตามหลักสูตรที่กำหนด

๔.๓ การศึกษาหรือดูงาน เพื่อการเพิ่มเติมความรู้ ใช้สำหรับพนักงานและลูกจ้างในทุกตำแหน่งทุกระดับ

๔.๔ การประชุมปฏิบัติการหรือการสัมมนา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในงานหรือนโยบายหรือกำหนดหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาขององค์กร

๔.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อการมอบหมายงานในหน้าที่ ทำให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ใช้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่หรือได้รับมอบหมายหน้าที่ตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ ระยะเวลาการพัฒนาแต่ละวิธีการ ขึ้นอยู่กับหลักสูตรที่กำหนดขึ้น

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของเทศบาลหรืองบประมาณสนับสนุนของสมาคมสันติบาลเทศบาลแห่งประเทศไทย (ส.ท.ท.)

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการทดสอบประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ : รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านหนองกระทุ่ม มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาลใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ

- รู้จักประมาณการรายจ่าย
- ไม่ฟุ่มเฟือย
- ไม่สุรุ่ยสุร่าย

๒. มีคารวธรรม

- มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกรู้จัก เหมาะสมด้วยความจริงใจ

๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
- โปร่งใส
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานเทศบาลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล อันจะยังผลให้ ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่ใช้วิชาชีพได้มีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ

ข้อ ๕. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้กับโดยเสนห์หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

ที่ ๒๖๓ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๖,๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ดังนี้

๑.-นายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่ม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลฯ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

สำเนาถูกต้อง

/๕.การจัด...

(นางสาวทวีพร อินท)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้นดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลโคจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการของเทศบาล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลโคจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานในปัจจุบันประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่เทศบาล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) เป็นผู้พิจารณาให้ ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดแต่งตั้งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานเทศบาล ให้กำหนดการโดยยึดกรอบอัตรากำลังแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากการอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็น ในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีได้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อเหตุผลด้านด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน(ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลอีกด้วย

๖.๗ การขออนุมัติตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิหิร อินทร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/๗.กรณี...



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (ฝ่ายอำนวยการ) เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม โทร. ๐ ๓๕๔๗ ๐๓๔๓

ที่ สพ ๕๕๕๐๑/๒

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอรื้อปรับรงตำแหน่งบุคลากร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลั้งบุคลากรของเทศบาลตำบล หนองกระทุ่ม ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ ปริมาณงาน ตลอดจนการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ทำให้มีการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๑) สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจมากมายหลายด้าน ทั้งภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ ภารกิจถ่ายโอน นโยบายของผู้บริหารและนโยบายของรัฐบาล ภารกิจด้านงานที่เกี่ยวกับงานราชการ ทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง งานวิเคราะห์นโยบายแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งาน คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมี ปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีไม่ เพียงพอ คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ทันต่อ เหตุการณ์

๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีบุคลากรดังนี้ ๑) พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตราร และ ๒) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงาน ดับเพลิง จำนวน ๖ อัตราร

๓) การขอปรับปรุงตำแหน่ง ในประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) นั้น มีลักษณะงาน คือ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- เป็นพนักงานประจำรดดับเพลิง
- ช่วยเหลือในการระงับอัคคีภัยต่าง ๆ
- ช่วยเหลือในการปฐมพยาบาลผู้ได้รับบาดเจ็บ
- ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก
- ประจำรถบรรทุกน้ำให้บริการน้ำอุปโภคบริโภค
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทวิพร อินทร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. ระเบียบ / หนังสือสั่งการ

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้และทันต่อเหตุการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงาน จึงเห็นความปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑) เสนอคณะทำงานเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) พิจารณาการปรับปรุงตำแหน่ง ในประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายปฐมวิทย์ วาทะพุกคณะ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดพิจารณา

(นายณริศ รอดศิริ)

ปลัดเทศบาล

- คำสั่ง

(นายธง กาฬภักดี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่ม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทวีพร อินทร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (ฝ่ายอำนวยการ) เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม โทร. ๐ ๓๕๕๗ ๐๓๔๓

ที่ สพ ๕๕๕๐๑/๑๙

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

เรียน นายกเทศมนตรี

๑. เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำเฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง (ตามเอกสารแนบ ๑) สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จะปรับปรุงตำแหน่ง ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง จากประเภทพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยจะดำเนินการสรรหาโดยวิธีคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล ตามกำหนดลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป หากเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำเฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

“สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้”

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

สำเนาถูกต้อง

/ในการประชุม...

ที่

(นางสาวทวิพร อินทร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ ได้มีมติกำหนดให้ ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ได้ปฏิบัติ มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘

บัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไป	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้น	๙,๐๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ตำแหน่งสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ ปวช. และผู้มีทักษะ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๑๙,๕๕๐
ขั้นต่ำ	๙,๔๐๐

๔. ข้อพิจารณา

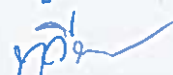
ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จึงเห็นควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อประเมินพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ดังนี้

คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อประเมินพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เป็นตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ประกอบด้วย

๑. นายนริศ รอดศิริ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล
๒. นายปฐมวิทย์ วาทะพุกคณะ เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. จำเอกอาทิตย์ ชุมทอง เป็นกรรมการ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๔. นางสาวทวีพร อินทร เป็นเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง

โดยมีหน้าที่....



(นางสาวทวีพร อินทร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โดยมีหน้าที่ในการคัดเลือกเพื่อประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) และรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่มทราบทราบ เพื่อขอ
ความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ต่อไป

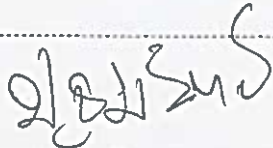
ทั้งนี้ หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



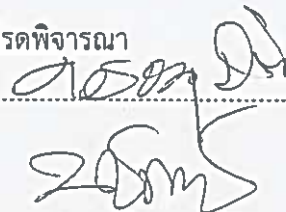
(นางสาวทวีพร อินทร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- เพื่อโปรดพิจารณา



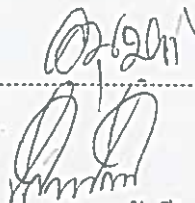
(นายปฐมวิทย์ วาตะพุกกณะ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดพิจารณา



(นายนิศ รอดศิริ)
ปลัดเทศบาล

- คำสั่ง



(นายธง กาฬภักดี)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่ม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวทวีพร อินทร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๓,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๖๔๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐	๙๒๙,๓๖๐	(๕๗,๖๕๕)
ส่วนอปท.เขตเทศบาล (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่างเต็ม
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๖๔๐	๔๘๒,๒๔๐	๔๙๕,๘๖๐	๕๐๙,๘๐๐	(๓๗,๔๕๓)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๓,๘๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๖,๐๔๐	(๓๘,๔๕๓)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๕๖๐	๑๕,๖๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๘๔๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๓,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๘๐๐	๓๗๕,๕๒๐	(๒๘,๕๕๕)
พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	(๑๕,๗๕๕)
๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๐	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๑	พนักงานดับเพลิง		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
กองคลัง (๑๔)																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๓๒๐	๔๒๙,๙๒๐	(๓๒,๕๕๕)
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๙๖๐	๑๕๘,๐๐๐	๑๖๓,๐๐๐	(๑๒,๖๔๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๓๖๐	๓๑๖,๕๐๐	๓๒๗,๖๐๐	๓๓๙,๖๔๐	(๒๘,๕๕๕)
พนักงานจ้าง																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๑๗๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๘๔๐	๒๐๑,๖๔๐	(๑๕,๘๔๐)
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๙	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๔,๐๐๐)

สำเนาถูกต้อง

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) : ทต.หนองกระทุ่ม อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี

ที่ ๑๕
(นางสาวหวิพร อินทร)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ก.ทอ. ๒๕๖๗
ครุฑ
เมื่อวันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๑๔)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๓,๕๐๐	๔๔๕,๙๒๐	๔๕๘,๓๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๒๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๙,๖๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๘๐	๙,๔๔๐	๙,๖๘๐	๑๘๓,๕๖๐	๑๙๓,๔๐๐	๑๙๙,๐๘๐	(๑๔,๙๔๐)
๒๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๙,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๙,๖๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา (๑๘)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๙๒๐	๕๓๙,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๔,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๔๒๓,๓๒๐	๔๓๓,๐๔๐	๔๔๐,๙๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปค./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๘๐	๙,๔๔๐	๙,๖๘๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๓,๕๒๐	๑๙๙,๒๐๐	(๑๔,๙๕๐)
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปรือ																		
๓๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑. สำเนาถูกต้อง

แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) : ทต.หนองกระทุ่ม อ.เค็มบางนาบวช จ.สุพรรณบุรี

(นางสาวทวิพร อินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๑

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๐๐	๘,๖๔๐	๙,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๖๐)
(๔)	รวม		๔๖	๓๘			๔๘	๔๘	๔๘	+ ๑	-	-	๒๙๕,๔๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๙๐,๔๐๐	๑๑,๐๖๙,๑๖๐	๑๑,๓๕๔,๑๖๐	๑๑,๖๔๔,๕๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๖๐,๓๗๔	๑,๙๐๓,๑๒๔	๑,๙๖๖,๖๘๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๗๒๙,๕๓๔	๑๓,๐๕๗,๒๘๔	๑๓,๖๑๑,๒๔๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๖,๓๘๖	๖,๕๒๘	๖,๘๐๖	
(๘)	งบประมาณรายจ่าย (คิดเพิ่มปีละ ๕%)															๓๗,๕๔๐,๐๐๐	๓๙,๕๖๙,๕๐๐	๔๑,๕๔๖,๙๗๕	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๕,๘๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๗,๕๔๐,๐๐๐ บาท = ((๓๕,๘๐๐,๐๐๐×๕%) + ๓๕,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๗,๕๔๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๙,๕๖๙,๕๐๐ บาท = ((๓๗,๕๔๐,๐๐๐×๕%) + ๓๗,๕๔๐,๐๐๐ = ๓๙,๕๖๙,๕๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

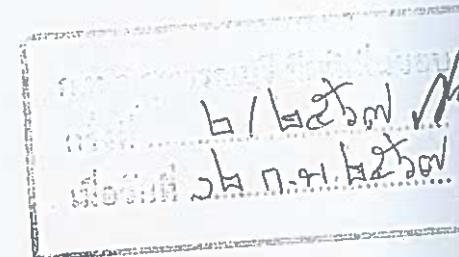
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๑,๕๔๖,๙๗๕ บาท = ((๓๙,๕๖๙,๕๐๐×๕%) + ๓๙,๕๖๙,๕๐๐ = ๔๑,๕๔๖,๙๗๕)

สำเนาถูกต้อง

หทัย

(นางสาวหทัย อินทร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ





งานการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
โทร ๐๓๕-๔๗๐๓๔๓
www.nongkrathum-sm.go.th