



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

๒๔ มกราคม ๒๕๖๖

## คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อันมีลักษณะเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในช่วง ๓ ปี ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับนี้เป็นประโยชน์ในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการวางแผนใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา





ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในหมวด ๒ ข้อ ๑๗ ข้อ ๒๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเจลา ใจดี)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

เรื่อง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

\*\*\*\*\*

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยความตามในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ จึงขอประกาศกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ดังนี้

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> <u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	๑	"กำหนดเพิ่ม"
๒.	<u>งานสุขาภิบาลและอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป		๑	"กำหนดเพิ่ม"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเจลา ใจดี)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

เรื่อง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง

\*\*\*\*\*

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยความตามในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จึงขอประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ดังนี้

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	หมายเหตุ
๑.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) งานส่งเสริมสุขภาพ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	"ยุบเลิก"

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเฉลา ใจดี)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสมุทรสาครได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการ ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครใน ฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสมุทรสาคร ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนาเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ด้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น

##### ก. ด้านกายภาพ

##### ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เดิมได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๓๗ ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดยถูกกำหนดให้เป็นเทศบาลชั้นเล็ก และเมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรพัฒนา กับเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ซึ่งปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ ถนนสายบ้านแพ้ว - คลองตัน หมู่ที่ ๓ ตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ห่างจากตัวอำเภอบ้านแพ้ว ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร อยู่ห่างจากตัวจังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ ๓๖ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร

##### ข. สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้เกิดน้ำท่วมขังในหน้าฝนและฝุ่นละอองในหน้าแล้ง ทำให้การสัญจรไม่สะดวก
- ๑.๒ ไม่มีทางเท้าให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์
- ๑.๓ ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๕ เส้นทางคมนาคมยังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๖ ลำคลองตื้นเขินทำให้ไม่มีน้ำเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ

/๒. ปัญหาด้าน...



## ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาด้านการตลาดผู้ผลิตไม่มีแหล่งจำหน่ายสินค้าของตนเอง
- ๒.๒ ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนหนึ่งยังว่างงานอยู่
- ๒.๓ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำในช่วงที่ผลผลิตออกสู่ตลาดมีจำนวนมาก
- ๒.๔ ภาระหนี้สินจากการลงทุนประกอบอาชีพ

## ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ การบริหารด้านสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุม
- ๓.๓ การขาดโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากความยากจน
- ๓.๔ การเล่นเกมพนัน/สิ่งผิดกฎหมาย

## ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับการเมืองการเลือกตั้งในระดับชาติและการเมืองระดับท้องถิ่นไม่มากนัก
- ๔.๒ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกทางการเมืองและการมีส่วนร่วม
- ๔.๓ ประชาชนยังขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๔ บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชน
- ๔.๕ ความล่าช้าในการบริการประชาชนอันเนื่องมาจากรูปแบบและระบบราชการ
- ๔.๖ การจัดเก็บรายได้ยังไม่ดีพอ

## ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการกับขยะอย่างถูกวิธี ซึ่งหากมีการแยกขยะที่ถูกต้องจะทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยลดลง
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดของส่วนรวม
- ๕.๓ การกำจัดสิ่งปฏิกูลและสิ่งโสโครก
- ๕.๔ พื้นที่สวนสาธารณะมีน้อย

## ค. ความต้องการการพัฒนาของประชาชน

### ๑. การสร้างถนน/ทางสาธารณะให้ได้มาตรฐาน

จากสภาพระบบ/ ทางสาธารณะที่มีอยู่บางแห่งไม่ได้มาตรฐาน จึงควรมีการปรับปรุงถนนหรือก่อสร้างใหม่ให้มีมาตรฐานและแก้ไขปัญหาสภาพการคับแคบของถนน/ทางสาธารณะและปัญหาการชำรุดเสียหายก่อนกำหนดเวลา อีกทั้งให้มีการสร้างถนน/ เข้าพื้นที่การเกษตรให้สะดวกสามารถขนส่งสินค้าเข้าสู่ตลาดชุมชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

### ๒. การก่อสร้างระบบระบายน้ำในชุมชนและถนนและคลองส่ง/ระบายน้ำเพื่อการเกษตร

ควรดำเนินการก่อสร้างระบบระบายน้ำ ในชุมชนและถนนสายหลักเพื่อแก้ปัญหา น้ำหลากในฤดูฝนและน้ำเสียจากชุมชนให้ได้มาตรฐานและมีสภาพดีตลอดเวลาและก่อสร้างระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ให้ทั่วถึง เพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพการเกษตร ให้ได้มีผลผลิตมากขึ้นและเพียงพอต่อการครองชีพ

### ๓. ระบบประปาในชุมชนเพื่อการอุปโภคบริโภค

จากสภาพของพื้นที่ระบบประปาภูมิภาคไม่สามารถขยายเขตบริการให้ได้ เนื่องจากเป็นชุมชนห่างไกลเพราะต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ดังนั้นควรพิจารณาจัดงบประมาณอุดหนุนเพื่อให้บริการประชาชนในจุดที่ประสบปัญหาและรองรับขยายตัวของชุมชนในอนาคต ต้องการให้ขยายเขตท่อประปาให้ทั่วถึงและเปลี่ยนขนาดท่อประปาให้ได้มาตรฐาน

### ๔. การจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ควรมีการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและการจัดการให้ถูกสุขลักษณะมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

### ๕. การจัดระบบการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกับเหตุการณ์

### ๖. การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย และผลกระทบที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม

ความต้องการดำเนินการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยให้เพียงพอและรองรับกับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นได้ แต่ในการดำเนินการต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเกิดมลพิษต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

### ๗. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

ต้องดำเนินการพัฒนาอาชีพหลักให้คงอยู่ต่อไปและพัฒนาส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเป็นแหล่งรายได้เสริมของครอบครัว

#### ๘. การปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

ควรดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงชุมชนท่าไกล ซึ่งมีการขยายตัวมากขึ้นในปัจจุบันอันจะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอีกทางหนึ่ง

#### ๙. การให้บริการในด้านสุขภาพอนามัย

ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชนในพื้นที่แก่หน่วยงานสาธารณสุขในชุมชน โดยการสนับสนุนและอุดหนุนงบประมาณในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

#### ๑๐. การจัดบริการข่าวสาร การประชาสัมพันธ์

ต้องปรับปรุงระบบการบริการข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับบริการข่าวสารที่ทันทั่วถึงและสถานการณ์ อีกทั้งได้ทราบข้อความตามเครื่องโยงข่าวคราวความเคลื่อนไหว ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบกระจายเสียง หรือป้ายประชาสัมพันธ์

#### ๑๑. การจัดสถานที่ พักผ่อน สนามกีฬา และสวนสุขภาพ

เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ และมีกิจกรรมร่วมกันของชุมชนและครอบครัว

#### ๑๒. การปรับปรุงการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ

เนื่องจากเทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนและมีภารกิจหน้าที่ต้องให้บริการประชาชนใกล้ชิดที่สุด อาทิ เช่น ด้านการรักษาความสะอาด การจัดเก็บขยะมูลฝอย การขออนุญาตดำเนินการต่างๆ ซึ่งต้องยึดระเบียบกฎหมายเป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนให้ดีที่สุด

### ๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนามีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น



## เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ดังนี้

### ปัจจัยภายใน

#### ๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีฐานะเป็นเทศบาลประเภทสามัญมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

#### ๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

#### ๓. ด้านงบประมาณ

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

/การวิเคราะห์...

### การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength =S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและ ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันเป็นอย่างดี
๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินการทุกขั้นตอน
๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณตามนโยบายผู้บริหาร แผน อัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตเทศบาล คือประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด
๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับ

### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness =W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังขาดการพัฒนาส่งเสริมด้านการฝึกอบรมในการเพิ่มเติม ทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อลดจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การ วินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้
๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้าน การบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อ การบริการชุมชน

### ปัจจัยภายนอก

#### ๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลเกษตรพัฒนา ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นมากขึ้น มีการรวมตัวและร่วมมือประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิด กระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ...



## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปได้ในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

## ๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองสมุทรสาคร มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณูปโภคครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

### การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity =O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่ของการพัฒนาเมืองบริวารของมหานครมีทั้งหมด ๕ จังหวัด คือ สุพรรณบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม พื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งสันตนาการสำคัญ มีอุตสาหกรรมที่ผลิตผลิตภัณฑ์ด้วยเทคโนโลยีสูง ดังนั้นในมิติเชิงพื้นที่กรุงเทพมหานคร จึงมีการขยายออกไปมาก และออกไปทุกทิศตามนโยบายที่ต้องการขยายการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพ และมีการสร้างเครือข่ายถนน มีถนนวงแหวนเชื่อมต่อกัน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ ทำให้พื้นที่ส่วนที่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่จะเข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีโรงพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น



๔. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดสมุทรสาครหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลเกษตรพัฒนาของนักท่องเที่ยว สร้างความตื่นตัวและกระแสนพัฒนาได้ดี หากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากเมืองหลวงจนเกินไป จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

#### การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค (Threat =T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของคนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของคน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

/๕.๒ ด้านส่งเสริม...

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โรคติดต่อ

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนกิจ
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

ฯลฯ

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

/๕.๕ ด้านการบริหาร...



เกี่ยวข้องดังนี้

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

ท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

/จากภารกิจ...

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านข้างต้น เทศบาลฯ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนรวม ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ ประกอบด้วย**

- เร่งรัดปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้แก่ ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าให้เพียงพอและทั่วถึง
- ปรับปรุงพัฒนาแหล่งชุมชน ให้มีความเป็นระเบียบสวยงาม น่าอยู่อาศัย สอดคล้องกับลักษณะการขยายตัวของเมือง

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย**

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานในท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจ

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย**

- สนับสนุนให้องค์กรท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนพัฒนาคน โดยสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อนุรักษ์ให้ประชาชนรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

**๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย**

- ฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีตลอดจนโบราณวัตถุ โบราณสถานที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ส่งเสริมให้ประชาชนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น
- สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชน และประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น
- ปรับปรุงและพัฒนาสภาพภูมิทัศน์ริมคลองตลอดแนวเขตเทศบาล

**๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคน คุณภาพชีวิตเพื่อคุณค่าทางสังคมและความเข้มแข็งชุมชน ประกอบด้วย**

- เร่งรัดรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- พัฒนาศักยภาพในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยเฉพาะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

/- สนับสนุน...



- สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มแม่บ้าน และกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดบริการด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย**

- เน้นการให้บริการด้านการป้องกันโดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

- ปรับปรุงการบริหารงานด้านการรักษาความสะอาด การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

**๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย**

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล

- ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนได้เรียนรู้การปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย โดยการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนย่อย

- พัฒนาศักยภาพบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาล

- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตามข้อ ๕ เทศบาลฯ จึงวิเคราะห์ และพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลฯ ต้องดำเนินการมีดังนี้

**๖.๑ ภารกิจหลัก**

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๓) การสาธารณสุขการ

๗๒. ด้านส่งเสริม...

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

เกี่ยวข้องดังนี้

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

**๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

**๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

เกี่ยวข้องดังนี้

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัด

เทศบาล

## ๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การควบคุมอาคาร
- (๒) การผังเมือง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) เทศพาณิชย์

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

/๖. ด้านการศาสนา...

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาเป็นเทศบาลประเภทสามัญญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดมีกรอบอัตรากำลังจำนวน ๖๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป แต่ก็ไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานได้ ด้วยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเหตุให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ทั้งนี้หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลหรืออปท.ข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีความเหมาะสมและคุ้มค่าสอดคล้องต่อภารกิจเมื่อเทียบกับการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี

/๘. โครงสร้าง...



**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาดังกล่าว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างและส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา**

**ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</b></p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๔ งานนิติการ ๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</b></p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคม</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</b></p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๔ งานนิติการ ๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</b></p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคม</p>	-คงเดิม-
<p><b>๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p><b>๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</b></p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p><b>๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	-คงเดิม-

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) เทศบาลประเทภสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) เทศบาลประเทภสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)</b> <b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)</b></p> <p>๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๑.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑.๔ งานควบคุมอาคาร</p> <p><b>๓.๒ กลุ่มงานการโยธา</b></p> <p>๓.๒.๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒.๓ งานกิจการประปา</p>	<p><b>๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)</b> <b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)</b></p> <p>๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๑.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑.๔ งานควบคุมอาคาร</p> <p><b>๓.๒ กลุ่มงานการโยธา</b></p> <p>๓.๒.๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒.๓ งานกิจการประปา</p>	<p>-คงเดิม-</p> <p>-คงเดิม-</p>
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</b></p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</b></p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p>- คงเดิม -</p>
<p><b>๕. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</b> <b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</b></p> <p>๕.๑.๑ งานจัดการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๕.๑.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</b> <b>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</b></p> <p>๕.๑.๑ งานจัดการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๕.๑.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>-คงเดิม-</p>
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>-คงเดิม-</p>



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ๑. วิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดที่มีปัจจุบัน

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

### สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

### พนักงานเทศบาล

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)       | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน          | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ                  | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน                           | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๖. นิติกรปฏิบัติการ                                      | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ                               | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ                    | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                            | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

/ ลูกจ้างประจำ...

ลูกจ้างประจำ

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์         | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                                    |                 |
|------------------------------------|-----------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. พนักงานดับเพลิง                 | จำนวน ๔ ตำแหน่ง |
| ๔. พนักงานวิทยุ                    | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน            | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างทั่วไป

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| ๑. ภารโรง (ทั่วไป)          | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|--|-----------------|

กองคลัง

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี และพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ                     | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน                 | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน                   | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ                          | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

/ ลูกจ้างประจำ...



ลูกจ้างประจำ

๑. นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและงานเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำ

๑. ผู้ช่วยช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๓. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

/มีตำแหน่งว่าง...

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                                     | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๒. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)                                   | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งาน สุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งาน ให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกัน สุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์ แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจ ผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบการจัดการมูลฝอย งาน บริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และมีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งาน วางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)       | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

ลูกจ้างประจำ

- |                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|------------------------------|-----------------|

/พนักงานจ้าง...



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. พนักงานประจำรถขยะ        | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๓. พนักงานตักแต่งสวน        | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างทั่วไป

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ                        | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)             | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (กำหนดใหม่) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. คนงานทั่วไป (กำหนดใหม่)                   | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- |  |                 |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ                           | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานครูเทศบาล

- |             |                 |
|-------------|-----------------|
| ๑. ครู คศ.๒ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ครู คศ.๑ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๒. ครู คศ.๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๔. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง



## สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ป.เลขที่	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>									
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นิติกร	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>									
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม	
	<b>งานธุรการ</b>									
	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ศศิมมา	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จริยา	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
	<b>กลุ่มสนับสนุน</b>									
	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑. สมพิน ๒. กิติภูมิ	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขวัญชนก	
	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>									
	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รัตติยากร	
	<b>งานประชาสัมพันธ์</b>									
	<b>งานนิติกร</b>									
	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชัญญาดา	
	<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>									
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สโรชา	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุริยา	
	<b>งานกิจการสภาเทศบาล</b>									
	<b>ฝ่ายปกครอง</b>									
	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นาทกมล	
	<b>งานทะเบียนราษฎร</b>									
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกียรติพงษ์	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>									
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สมทรง	







## สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ัญญาวิชา
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บุพพชาติ
	<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุชาติ
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม
	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ธัญมน
	งานสำรวจและออกแบบ วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม
	งานควบคุมการก่อสร้าง								
	งานควบคุมอาคาร นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สมทรง
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
	กลุ่มสนับสนุน ผู้ช่วยช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สมรักษ์
	<b>กลุ่มงานการโยธา</b>								
	หัวหน้ากลุ่มงานโยธา (วิศวกรโยธา ชพ.) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม อาภรณ์
	งานไฟฟ้าสาธารณะ นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุรพงษ์
	งานกิจการประปา เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตนะชา



## สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑. อนุภาค ๒. ดินยชนก	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u> พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รังสรรค์	
	<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
	<b>กองสาธารณสุข (๐๖)</b>									
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ประทุมทิพย์	
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รสสุคนธ์	
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม									
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
	กลุ่มสนับสนุน พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ธนาเดช	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชัยภัช	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u> พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	๑. สนธิเดช ๒. สมชาย ๓. มารุต	
	พนักงานตักแถมสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทีระพล	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ คนงานทั่วไป	๑ -	๑ -	๑ -	๑ ๑	-	-	- +๑	สมศักดิ์ กำหนดใหม่	
	งานส่งเสริมสุขภาพ นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม	
	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่	
	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบตำแหน่ง	
	<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>		
	<b>กองการศึกษา (๐๔)</b>									
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุดารัตน์	



## สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม
	งานจัดการศึกษาปฐมวัย นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อนุธิดา
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <b>สถานศึกษา</b> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ								
	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษรา
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑. เบญจวรรณ **ว่าง ๑ อัตรา
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมสาคร</b> ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฎิภา
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑. ธิดารัตน์ **ว่าง ๑ อัตรา
	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีกรม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง ๑ อัตรา
	<b>รวม</b>	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ธนพนธ์
	<b>รวม</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
๒	กองคลัง (๐๔)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๓	กองช่าง (๐๕)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
๔	กองสาธารณสุข (๐๖)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๒	-	-	๑	
๕	กองการศึกษา (๐๘)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๖	หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	๗/๑	๗/๑	๗/๑	๗/๒	-	-	๑	



**๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น**

๑.) สำนักปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลปัจจุบัน  
จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ส.ต.ท.เสน่ห์ มีบุญญา	๑	๔๒,๖๒๐ ๗,๐๐๐ ๗,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) นายนิมิตร แก้วนิล	๑	๔๔,๑๓๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๖๖๓,๙๖๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นายนาทกมล มณีกุล	๑	๓๖,๓๑๐ ๑,๕๐๐	๔๕๓,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน นายสมทรง เกตุแก้ว	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ นายเกียรติพงษ์ นาออน	๑	๒๔,๘๗๐	๒๙๘,๔๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๖	นิติกรปฏิบัติการ นางสาวชัญญาดา พิพานิช	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ นางสาวขวัญชนก พงษ์ชูป	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายแผนปฏิบัติการ นางสาวสโรชา ต้นสง่า	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๙	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นางสาวรัตติยากร พุสัสสม	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน นางสาวศศิมา บ้านเกาะ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐

สำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานขับรถยนต์ นายสมพิน จันทร์คลองตัน	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
๒	พนักงานขับรถยนต์ นายกิตติภูมิ เกตุแก้ว	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
๓	พนักงานขับรถดับเพลิง นายวรวิทย์ พ่วงบางยาง	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐



## สำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานดับเพลิง นายสอิ่ง วรรณอุบล	๑	๑๓,๖๑๐	๑๖๓,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๒	พนักงานดับเพลิง นายธวัชชัย เกตุแก้ว	๑	๑๓,๑๑๐	๑๕๗,๓๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๓	พนักงานดับเพลิง นายพนพรัตน์ อินทร์จินดา	๑	๑๒,๖๑๐	๑๕๑,๓๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๔	พนักงานดับเพลิง นายประดิษฐ์ จันทร์สุวรรณ	๑	๑๔,๔๓๐	๑๗๓,๑๖๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๕	พนักงานวิทยุ นายสุพล รอดคลองตัน	๑	๑๓,๖๓๐	๑๖๓,๕๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายสุรียา น้อยนารถ	๑	๑๖,๙๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๒๕๐	๘,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวจรียา ทองสีมา	๑	๑๓,๔๑๐	๑๖๐,๙๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน นายวุฒิไกร ทองสีมา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐

## สำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ภารโรง นางสาวขวัญชนก องอาจ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒	พนักงานดับเพลิง นายทรงกรด บุญชู	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๒) ปี ๒๕๖๖ สำนักปลัดเทศบาลมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑๕,๔๓๐ ๑,๕๐๐	๕๐,๑๗๐ ๑,๕๐๐	๓๙๓,๖๐๐

## ๒.) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) นางวิชยานันท์ ภูเวชชากร	๑	๓๖,๔๕๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๕๗๑,๘๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ นางสาวพัทธนียา ศิริเหลืองทอง	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน นางสาวอริสรา อินละพัทธ์	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน นายทวนชัย วรรณสุต	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ นางสาวณัฐภูมิษา เมืองรัมย์	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐

## กองคลัง มีอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการคลัง นางสาวณภัทรชนม์ เกตุแก้ว	๑	๒๔,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐

## กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวบุปผชาติ เกตุแก้ว	๑	๑๗,๘๖๐	๒๑๔,๓๒๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายพันธกร พุดห้อย	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๘๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายธนพล ปุจฉาการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐

## ๒) ปี ๒๕๖๖ กองคลัง มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑๕,๔๓๐ ๑,๕๐๐	๕๐,๑๗๐ ๑,๕๐๐	๓๙๓,๖๐๐



## ๓.) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) นายสุชาติ พิณจันทร์พิสัยกุล	๑	๓๙,๑๙๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๖๐๔,๖๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน นายสมทรง ขำสาคร	๑	๒๔,๗๓๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๓	เจ้าพนักงานการประปาชำนาญงาน นายดนุชา พัฒนสิงห์	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน นางธัญมน ทิพย์สุมนธา	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๕	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน นางสาวอาภรณ์ ทองพาศน์	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐

## กองช่าง มีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยช่าง นายสมรักษ์ เกตุแก้ว	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐

## กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา นายอนุภาส แจ่มแสง	๑	๑๕,๓๙๐	๑๘๔,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา นายดนัยชนก มีแสงเพชร	๑	๑๕,๓๙๐	๑๘๔,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๓.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า นายสุรพงษ์ ทิศโหล	๑	๑๓,๗๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๔.	พนักงานผลิตน้ำประปา นายรังสรรค์ จันทร์ศรี	๑	๑๓,๕๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐

๒) ปี ๒๕๖๖ กองช่าง มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑๕,๔๓๐ ๑,๕๐๐	๕๐,๑๗๐ ๑,๕๐๐	๓๙๓,๖๐๐
๒	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๒	๑๙,๔๘๐	๙๘,๙๖๐	๗๑๐,๖๔๐
๓	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๔.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) นางประทุมทิพย์ ดั่งเจริญ	๑	๓๘,๕๐๐ ๓,๕๐๐	๕๐๔,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) นางรสสุคนธ์ ทองบุญ	๑	๓๒,๔๕๐ ๑,๕๐๐	๔๐๗,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ นายธนาเดช สุขสาคร	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานประจำรถขยะ นายสมชาย บุญเชิด	๑	๑๓,๘๒๐	๑๖๕,๙๖๐	๖,๓๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๒	พนักงานประจำรถขยะ นายสนธิเดช ปานสัมฤทธิ์	๑	๑๓,๑๖๐	๑๕๗,๙๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๓	พนักงานประจำรถขยะ นายมารุต เกตุแก้ว	๑	๑๓,๐๔๐	๑๕๖,๔๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวชัยภักษ์ ศรีมงคล	๑	๑๖,๗๗๐	๒๐๑,๒๔๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๕	พนักงานตักแต่งสวน นายทีระพล ปุจฉาการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ นายสมศักดิ์ สีนอ่อน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๑๙,๔๘๐	๙๘,๙๖๐	๗๑๐,๖๔๐

๓) ปี ๒๕๖๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๕) กองการศึกษา มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นางสาวสุดารัตน์ เหลืองโสภากร	๑	๓๑,๓๔๐ ๓,๕๐๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ นางสาวอนุธิดา รวดเร็ว	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๓	ครู คศ.๒ นางสาวปฎิภา ศิรินทร์	๑	๒๕,๓๙๐	๓๐๔,๖๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐
๔	ครู คศ.๑ นางสาวเกษรา ร้อยอำแพง	๑	๒๐,๒๒๐	๒๔๒,๖๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐

กองการศึกษา มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ดูแลเด็ก นางเบ็ญจวรรณ นาคสมพงษ์	๑	๑๐,๘๕๐	๑๓๐,๒๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐

กองการศึกษามีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ดูแลเด็ก นางสาวธิดารัตน์ สุวรรณปัญญา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๖ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑๕,๔๓๐ ๑,๕๐๐	๕๐,๑๗๐ ๑,๕๐๐	๓๙๓,๖๐๐

๓) ปี ๒๕๖๖ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ครู ค.ศ.๑	๑	๑๕,๔๕๐	๓๔,๓๑๐	๒๔,๘๗๕

๔) ปี ๒๕๖๖ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	๒๒๕,๖๐๐

๕) ปี ๒๕๖๖ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐



๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๒.	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ นายธนพนธ์ ด้วงเงิน	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๗,๒๗๓,๕๑๐	๖๐,๑๓๗,๑๘๖	๖๓,๑๔๔,๐๔๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>																			
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	กลาง	1	1	529,560	134,400	1	1	1	-	-	-	19,440	19,560	19,560	683,400	702,960	722,520		
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>																			
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง 15 ก.พ.65 ขอใช้บัญชี กรม	
<b>งานธุรการ</b>																			
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	143,520	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000		
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>																			
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	บรรจุ 1 ส.ค.65	
<b>งานประชาสัมพันธ์</b>																			
<b>งานนิติการ</b>																			
นิติกร	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480		
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>																			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	บรรจุ 1 มิ.ย.65	
<b>ฝ่ายปกครอง</b>																			
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	1	1	435,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560		
<b>งานทะเบียนราษฎร</b>																			
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	1	1	298,440	-	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200		
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>																			



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	352,080	-	1	1	1	-	-	-	11,400	11,640	12,120	363,480	375,120	387,240		
<b>งานสวัสดิการสังคม</b>																			
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	-	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	บรรจุ 2 พ.ศ.65	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
<b>กลุ่มสนับสนุน</b>																			
พนักงานขับรถยนต์		2	2	458,640	-	2	2	2	-	-	-	16,080	16,200	16,320	474,720	490,920	507,240		
พนักงานขับรถดับเพลิง		1	1	203,520	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	160,920	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	202,800	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,250	8,880	210,960	219,210	228,090		
พนักงานดับเพลิง		4	4	645,120	-	4	4	4	-	-	-	26,040	27,120	28,080	671,160	698,280	726,360		
พนักงานวิทยุ		1	1	163,560	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	170,160	177,000	184,080		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	180,000	187,800		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
ภารโรง		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
<b>กองคลัง (04)</b>																			
ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	-	437,400	134,400	1	1	1	-	-	-	16,560	16,320	16,440	588,360	604,680	621,120	บรรจุแต่งตั้ง 2 พ.ศ.65	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)																			
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>																			
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	จ้าง 1 ส.ค.65	







ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
							2564	2565	2566											
	งานธุรการ																			
	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	203,040	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400		
	งานสำรวจและออกแบบ																			
	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็มขอใช้ บัญชีกรม	
	งานควบคุมการก่อสร้าง																			
	งานควบคุมอาคาร																			
	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	296,760	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880		
	กลุ่มงานการโยธา																			
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง																			
	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างประเภทครุโณ.	
	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	-	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	บรรจุ 2 พ.ศ. 65	
	งานไฟฟ้าสาธารณะ																			
	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็มขอใช้ บัญชีกรม	
	งานกิจการประปา																			
	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	1	1	259,440	-	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240		
	ลูกจ้างประจำ																			
	กลุ่มงานช่าง																			
	ผู้ช่วยช่าง	-	1	1	168,360	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	2	2	369,360	-	2	2	2	-	-	-	14,880	15,600	16,080	384,240	399,840	415,920		
	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	162,720	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,320	176,160	183,240		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	1	1	165,000	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	171,600	178,560	185,760	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
	<b>กองสาธารณสุขฯ (06)</b>																		
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ต้น	1	1	389,400	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	420,720	434,160	447,240	
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม																		
	งานส่งเสริมสุขภาพ																		
	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	203,280	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	ว่าง
	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	180,720	-	-	180,720	ประกาศรับโอน
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		กำหนดใหม่
	<b>กลุ่มสนับสนุน</b>																		
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	207,240		1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	176,040		1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	183,120	190,560	198,240	
	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	212,760		1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,280	230,160	239,400	
	พนักงานประจำรถขยะ		3	3	480,360		3	3	3	-	-	-	19,440	20,160	20,880	499,800	519,960	540,840	
	พนักงานตักแถมสวน		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	คนงานทั่วไป		1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	กำหนดใหม่



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
																				(คน)
	<b>กองการศึกษา (08)</b>																			
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160		
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																			
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง 16 มี.ค.57 ขอใช้บัญชี กรม	
	งานการศึกษาปฐมวัย																			
	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	180,720		1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	บรรจุ 1 ส.ค.65	
	งานศาสนาและวัฒนธรรม																			
	สถานศึกษา																			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ																			
	ครู	คศ.1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมสาคร																			จ่ายจาก
	ครู	คศ.2	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ครู	คศ.1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	ผู้ดูแลเด็ก		2	-	-		2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)</b>																			
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	180,720		1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	บรรจุ 1 ก.ค.65	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
(4)	รวม		73	60	15,441,900		71	71	73			-	567,360	577,530	767,160	16,772,460	17,335,230	18,210,390	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น15%															2,515,869	2,600,285	2,695,649	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															19,288,329	19,935,515	20,906,039	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.68	33.15	33.11	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 57,273,510

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 60,137,186

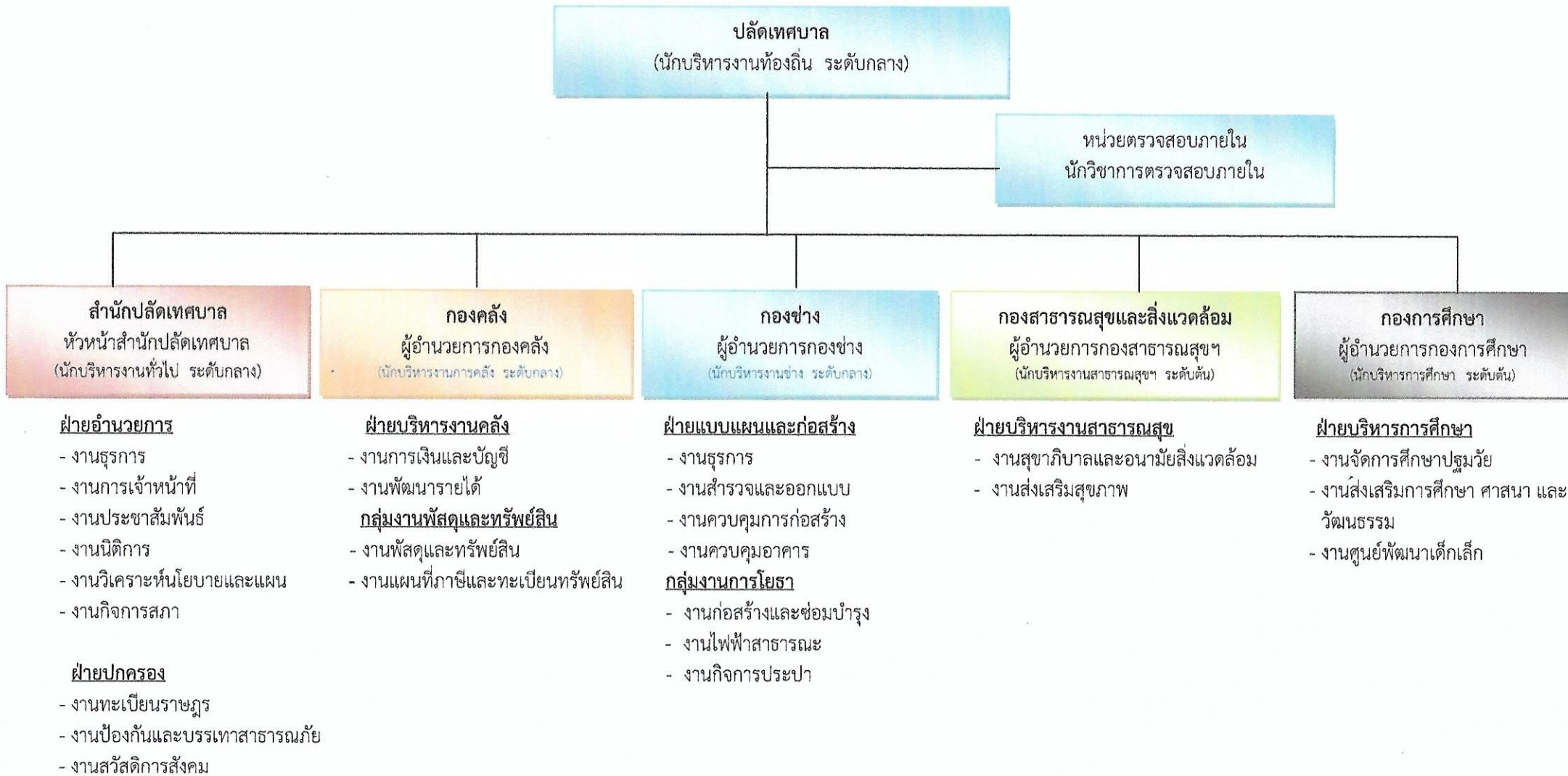
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 63,144,045



# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

## โครงสร้างเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

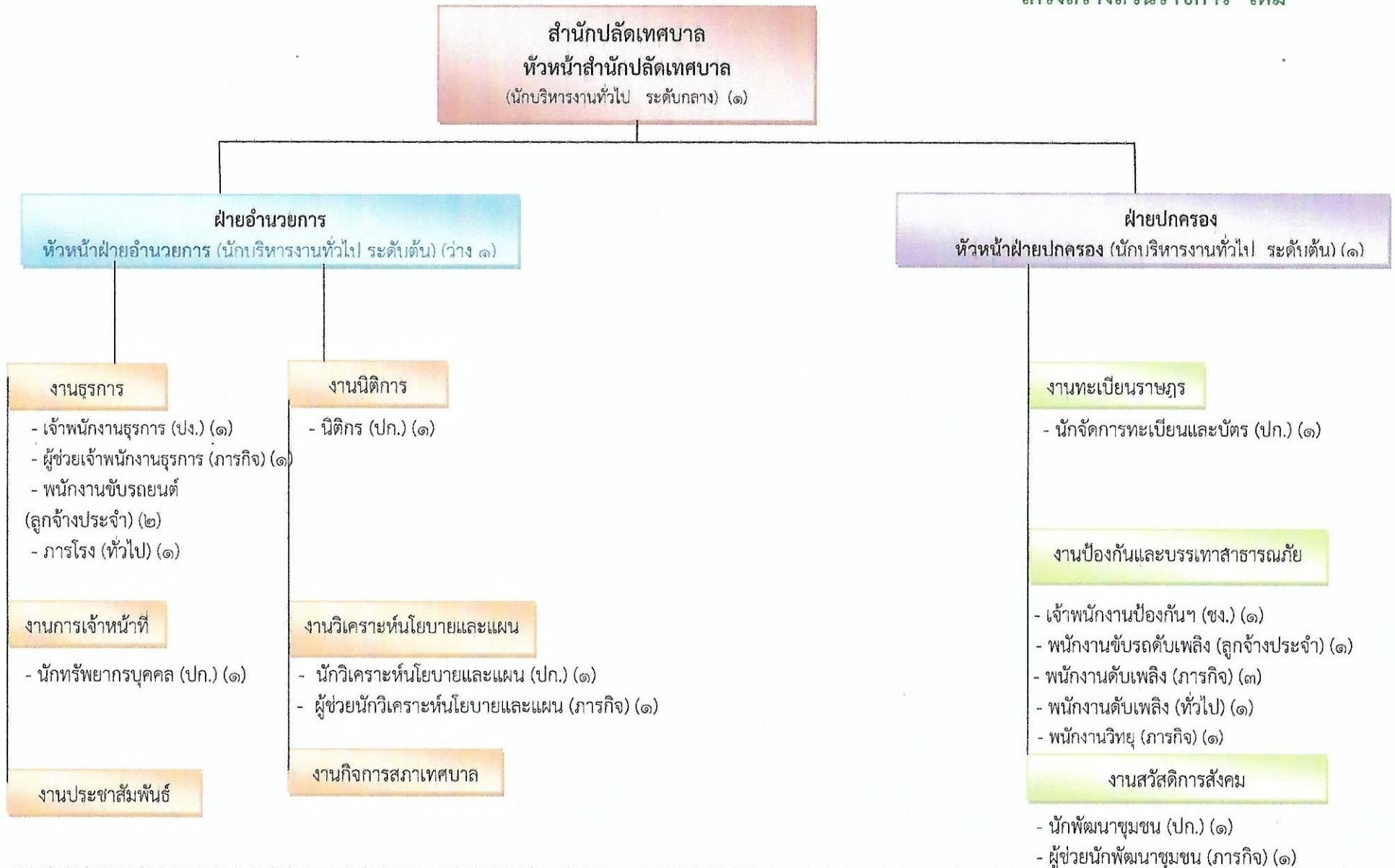
## “โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”



พนักงานเทศบาล									พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป				ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน		๑	๓	๖	๑	๘	๖	๒	๒	๖	๑๑	๑๑	๔

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

“โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”

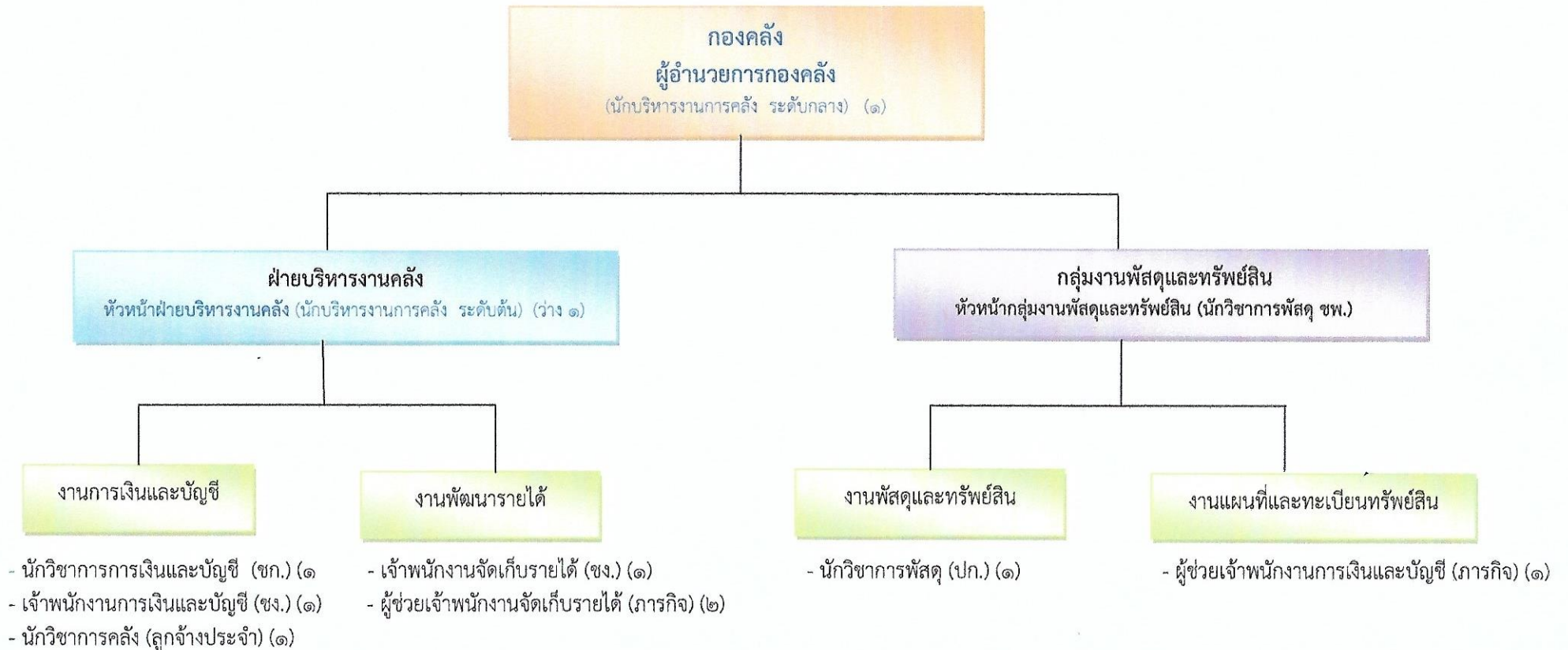


พนักงานเทศบาล							ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
	ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน				
จำนวน	๑		๑	-	๕	๑	๑	๓	๔	๒



## โครงสร้างของกองคลัง

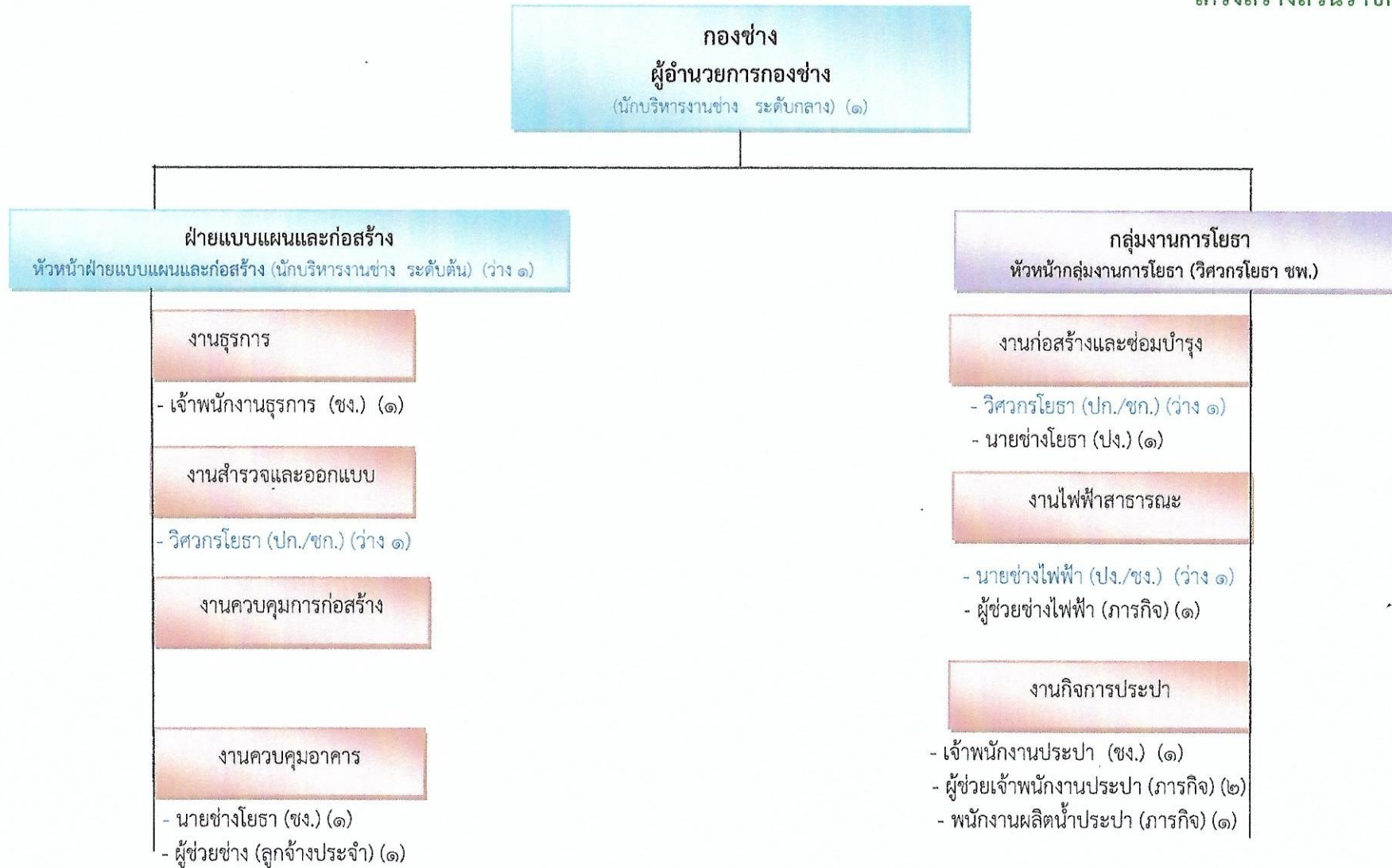
## “โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”



พนักงานเทศบาล							ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	๑	-	๑	๑	๒	-	๑	๓	-	-

# โครงสร้างของกองช่าง

“โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”

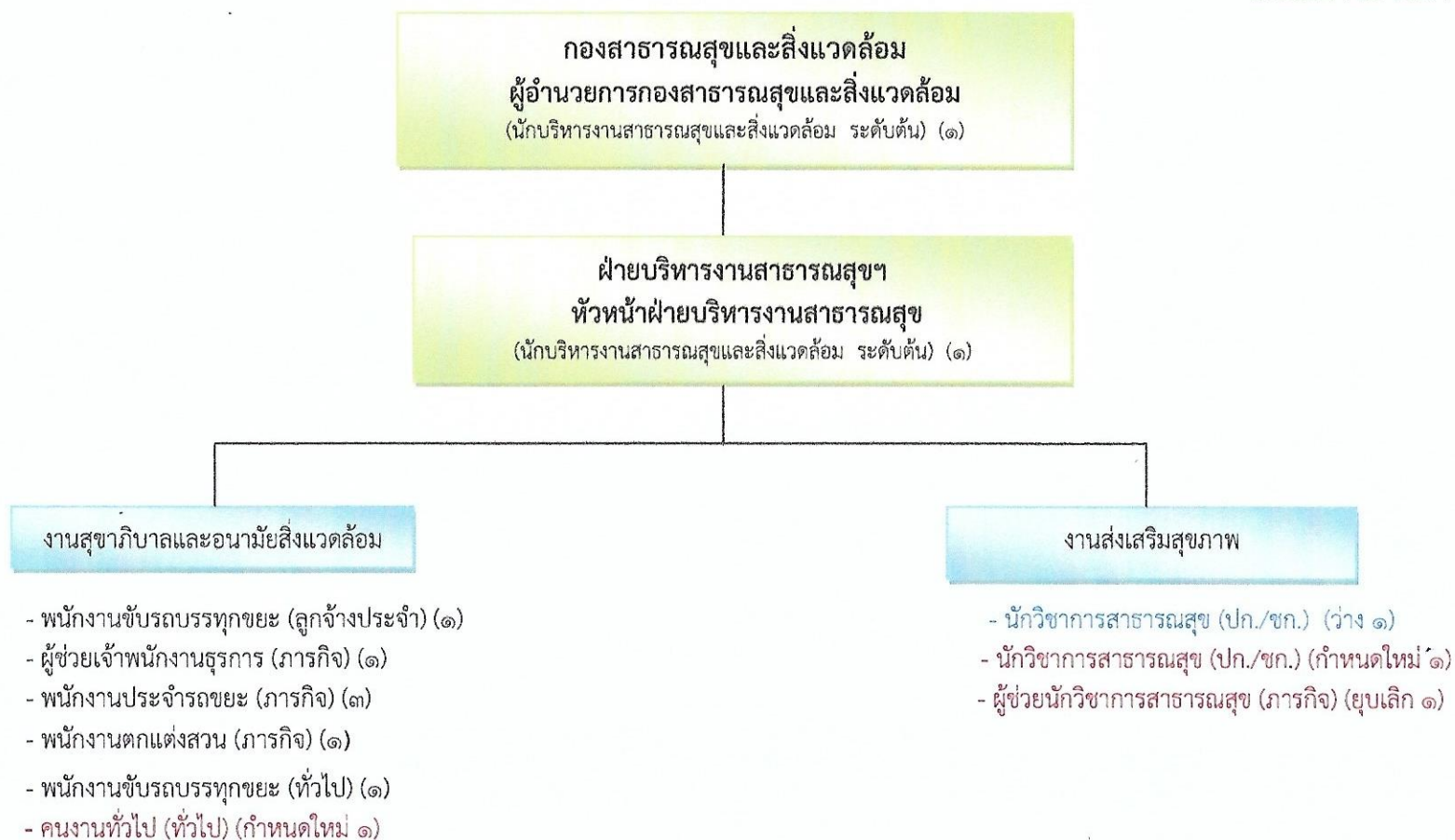


ประเภท	พนักงานเทศบาล						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	๑	-	-	-	๓	๑	๑	๓	๑	-



## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

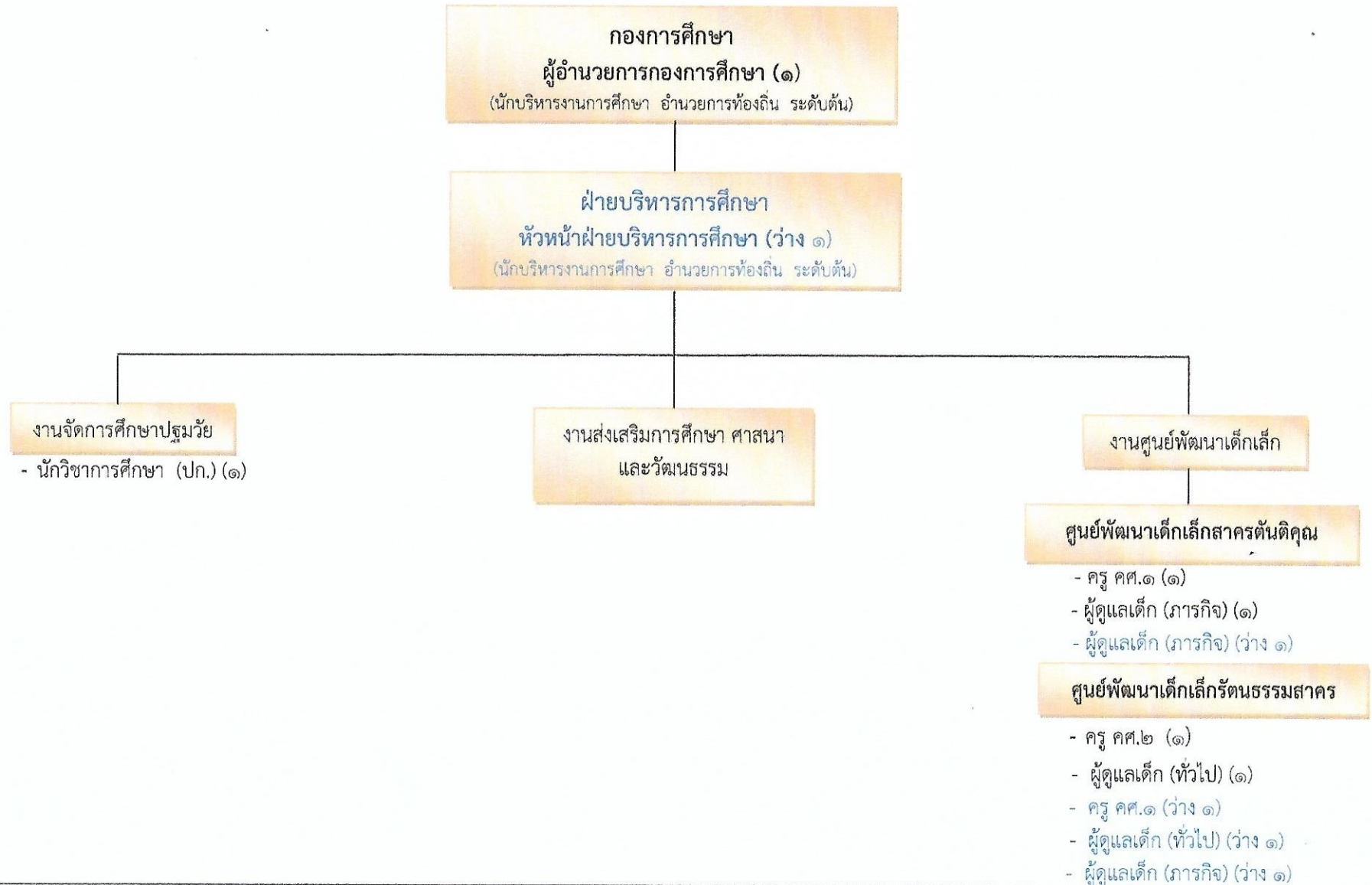
“โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”



พนักงานเทศบาล							ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	๑	๑	๔	๒

# โครงสร้างของกองการศึกษา

“โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”



พนักงานเทศบาล					พนักงานครูเทศบาล		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		วิชาการ			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	คศ.๒	คศ.๑				
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๑



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

“โครงสร้างส่วนราชการ ใหม่”

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

พนักงานเทศบาล							ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		
ประเภท	อำนาจ Thornton		วิชาการ		ทั่วไป			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	ส.ต.ท.เสนห์ มีบุญญา	- ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๕๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๙,๕๔๐	
สำนักงานปลัดเทศบาล													
๒	นายนิมิตร แก้วนิล	- ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๖๓,๙๖๐	
๓	ว่าง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐	
๔	นางสาวศศิมา บ้านเกาะ	-ปวส. (ปริญญาตรี)	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๔๘๐	
๕	นางสาวรัตติยากร พุสสีสม	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๖	นางสาวสรโรชา ดันสง่า	- ปริญญาตรี (ปริญญาโท)	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๗	นายนาทกมล มณีกุล	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐	
๘	นายเกียรติพงษ์ นาออน	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐	
๙	นายสมทรง เกตุแก้ว	-ปวส.	๖๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐	
๑๐	นางสาวขวัญชนก พงษ์ชูป	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๑	นางสาวทิภญาดา ฟีพานิช	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๑๒	นายสมพิน จันทร์คลองตัน	-ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐	
๑๓	นายกิติภูมิ เกตุแก้ว	-ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐	
๑๔	นายวรวุฒิ พ่วงบางยาง	-ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๑๕	นายวุฒิไกร ทองสีมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๖	นางสาวจรรยา ทองสีมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐	
๑๗	นายสุรียา น้อยนารถ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐	
๑๘	นายสีอึ้ง วรรณอุบล	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐	
๑๙	นายธวัชชัย เกตุแก้ว	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๗,๓๒๐ (๑๓,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๓๒๐	
๒๐	นายพนนรรค์ อินทร์จินดา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๑,๓๒๐ (๑๒,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๓๒๐	
๒๑	นายประดิษฐ์ จันทร์สุวรรณ	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๑๖๐	
๒๒	นายสุพล รอดคลองตัน	-ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๖๓,๕๖๐ (๑๓,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๕๖๐	

ลูกจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๒๓	นางสาวขวัญชนก อองอาจ	-ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายทรงกรด บุญชู	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองคลัง</b>													
๒๕	นางวิชยานันท์ ภูเวาชากร	- ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๓๑,๘๐๐	
๒๖	ว่าง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐	
	ว่าง	- ปริญญาตรี	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน	ขพ.	-	-	-	-	
๒๗	น.ส.พัชรีนิยา ศิริเหลืองทอง	-ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวก.เงินและบัญชี	ชก.	๖๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวก.เงินและบัญชี	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐	
๒๘	น.ส.อริสรา อินละพัค	-ปวส.	๖๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๖๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐	
๒๙	นางสาวณัฐธิดา เมืองรัมย์	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๖๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐	
๓๐	นายทวนชัย วรรณสุต	-ปวช.	๖๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๓๑	นางสาวณภัทรชนม์ เกตุแก้ว	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐	



## พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๓๒	นางสาวบุปผชาติ เกตุแก้ว	ปวส.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๒๑๔,๓๒๐ (๑๗,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๓๒๐	
๓๓	นายพันธกร พุ่มห้อย	ปวส.คอม พิวเตอร์	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๔	นายธนพล ปุจฉาการ	ปวส.เทคโนโลยี ดิจิทัล	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	

## กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๓๕	นายสุชาติ พิณจทรัพย์สกุล	- ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๐๔,๖๘๐	
๓๖	ว่าง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐	
	ว่าง	- ปริญญาตรี	-	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา		-	-	-	-	
๓๗	นางธัญมน ทิพย์สมณธา	- ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐	
๓๘	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๖๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๓๙	นายสมทรง ขำสาคร	-ปวช.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐	
๔๐	ว่าง	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ขง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๔๑	นางสาวอารมย์ ทองพาศน์	-ปวส. (ปริญญาตรี)	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	
๔๒	นายคณูชา พัฒนสิงห์	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐	
๔๓	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๖๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	

**ลูกจ้างประจำ**

๔๔	นายสมรภัฏ เกตุแก้ว	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่าง	-	-	ผู้ช่วยช่าง	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
----	--------------------	------	---	-------------	---	---	-------------	---	------------------------	---	---	---------

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๔๕	นายอนุภาส แจ่มแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๔๖	นายคณัยชนก มีแสงเพชร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๔๗	นายรังสรรค์ จันทร์ศรี	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๔๘	นายสุรพงษ์ ทิศโหล	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๐๐

**กองสาธารณสุขฯ**

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๔๙	นางประทุมทิพย์ ดั่งเจริญ	-ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๕๐	นางรสสุคนธ์ ทองบุญ	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๗,๔๐๐	
๕๑	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๕๒	-ว่าง- กำหนดใหม่	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๕๓	นายธนาเดช สุขสาคร	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๕๔	นางสาวชัญญภัช ศรีมงคล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๒๔๐ (๑๖,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๒๔๐	
๕๕	นายวุฒิพงศ์ แซ่จิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๔๓,๒๔๐ (๒๐,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๒๔๐	
๕๖	นายมารุต เกตุแก้ว	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๕๖,๔๘๐ (๑๓,๐๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๔๘๐	
๕๗	นายสมชาย บุญเชิด	ปวส.	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐	
๕๘	นายสนธิเดช ปานสัมฤทธิ์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๕๗,๙๒๐ (๑๓,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๙๒๐	
๕๙	นายทีระพล ปุจฉาการ	ป.๖	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๖๐	นายสมศักดิ์ สีนอ่อน	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	-ว่าง- กำหนดใหม่	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



กองการศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๖๑	นางสาวสุภารัตน์ เหลืองโสภาร	ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐	
๖๒	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐	
๖๓	นางสาวอนุธิดา รวดเร็ว	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๖๔	นางสาวปฐวิภา ศิริรินทร์	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๖	ครู	คศ.๒	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๖	ครู	คศ.๒	๓๐๕,๖๘๐ (๒๕,๓๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๗,๖๘๐	
๖๕	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๗	ครู	คศ.๑	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๗	ครู	คศ.๑	๒๙๘,๕๐๐ (๒๔,๘๗๕x๑๒)	-	-	๒๙๘,๕๐๐	
๖๖	นางสาวเกษรา ร้อยอำแพง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๘	ครู	คศ.๑	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๘	ครู	คศ.๑	๒๔๒,๖๔๐ (๒๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๒,๖๔๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๖๗	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๖๘	นางเบญจวรรณ นาคสมพงษ์	- ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๒๐๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๒๐๐	
๖๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๗๐	นางสาวธิดารัตน์ สุวรรณปัญญา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๒	นายธนพนธ์ ดั่งเงิน	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๖๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยมีบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้รับอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามี การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้า มาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ สามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติ ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีใน การประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความอดุสหาหะเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ทางราชการ

๓. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ ต่อผู้ร่วมงานด้วยด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่น แกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและการสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร  
พ.ศ. ๒๕๕๘

\*\*\*\*\*

ประมวลจริยธรรมฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบขององค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนคนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคคลในทุกระดับ ให้ใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการ พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

“ข้าราชการ” หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานเทศบาล รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ข้อ ๒ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

## หมวด ๒

## มาตรฐานจริยธรรม

## ส่วนที่ ๑

## มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

## สำหรับข้าราชการ ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ข้อ ๓ ข้าราชการทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

## ส่วนที่ ๒

## จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นพลเมือง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๖ ข้าราชการ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่



ข้อ ๓๗ ข้าราชการ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๓๘ ข้าราชการ ต้องมุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็น ธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๓๙ ข้าราชการ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๔๐ ข้าราชการ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูล ที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๔๑ ข้าราชการ ต้องรับใช้ประชาชนอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

ข้อ ๔๒ ข้าราชการ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือละเว้นการปฏิบัติ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตาม ประเพณี

ข้อ ๔๓ ข้าราชการ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำ ผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

ข้อ ๔๔ บทบัญญัติจรรยาบรรณทางวิชาชีพ อาทิเช่น จรรยาบรรณของแพทย์ พยาบาลวิศวกร ครู หรืออื่น ๆ ให้ใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าว ในเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

## หมวด ๓

## กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

## ส่วนที่ ๑

## กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้ สำนักปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปณิธาน ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผอ. ให้นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรม ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๖ ให้ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้



คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเอง ให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนานั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกัน เสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗/ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานใดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้นายกเทศมนตรีโดยพลัน ถ้านายกเทศมนตรีมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับ เรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ปกครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปต่อมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการจริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม หรือจะใช้คณะกรรมการทั้งคณะก็ได้

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีตสภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการจริยธรรมสั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็น การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๓ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้รายงาน นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม



## หมวด ๔

## ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๓ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความรับผิดชอบทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๔ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยมิชักช้า

ข้อ ๒๕ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๓ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๖ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

## หมวด ๕

## การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

ข้อ ๒๗ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



ที่ สค ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
จังหวัดสมุทรสาคร  
ถนนเศรษฐกิจ ๑ สค ๗๔๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติ ก.ท.จ. สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีนครสมุทรสาคร นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย นายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มแบน  
นายกเทศมนตรีเมืองคลองมะเดื่อ และนายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรับทราบและเห็นชอบตามมติ ก.ท.จ. สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีมติรับทราบและเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงาน  
เทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล จึงแจ้งมาเพื่อให้เทศบาลดำเนินการ  
ตามมติ ก.ท.จ. สมุทรสาครดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้  
รายงานคำสั่งหรือประกาศแล้วแต่กรณีให้ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครทราบ ภายใน  
๕ วันทำการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอัจฉิมา จันทรมุกดานนท์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ รักษาการแทน  
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๓๔๔๒ ๗๕๓๐ ต่อ ๑๕

ผู้ประสานงาน : นายธนชกฤศ มีรักษา



ระเบียบวาระที่ ๔.๑๑ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

คณะอนุกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงอัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงขยายระดับตำแหน่งของเทศบาลได้ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ พิจารณาตำแหน่งที่จะขอกำหนดเพิ่มและปรับปรุงตำแหน่งตามที่เทศบาลขอ ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	กอง/สำนัก	ตำแหน่งขอปรับปรุง /ขอกำหนดตำแหน่งใหม่	ปรับปรุงเพิ่ม (อัตรา)	ปรับปรุงลด (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนด	มติคณะอนุกรรมการฯ
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานเทศบาล - นักวิชาการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (กำหนดใหม่)	๑		<p>ทต.เกษตรพัฒนา รายงานว่า</p> <p>๑. มีปริมาณงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่</p> <p>๒. รายงานข้อมูลตามแบบ ๑- ๕ ครบถ้วน</p> <p>๓. การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ได้เท่ากับ ๒.๐๖</p> <p>๔. ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๔.๓๔</p> <p>๕. ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๓.๑๑</p> <p>๖. ดำเนินการตามแผนการดำเนินการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๖ สว. ๒๘ ก.ย. ๖๕</p> <p>๗. มีพนักงานตามภารกิจที่สามารถดำเนินการได้ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๘. ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อ ๙ ของประกาศ ก.ท.จ.สค. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน และรายงานขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่ง</p> <p>นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ให้รายงานขอความเห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ในคราวเดียวกันแล้ว ก็ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุขได้ โดยมีต้องเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง</p>	เห็นควรอนุมัติ จำนวน ๑ อัตรา ตามที่เทศบาลขอ และ เห็นชอบในหลักการว่า เมื่อ ทต.เกษตรพัฒนา ดำเนินการคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน และรายงานขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ให้รายงานขอความเห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ในคราวเดียวกันแล้ว ก็ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุขได้ โดยมีต้องเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
		พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (กำหนดใหม่)	๑		<p>ทต.เกษตรพัฒนา รายงานว่า</p> <p>๑. มีปริมาณงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่</p> <p>๒. รายงานข้อมูลตามแบบ ๑- ๕ ครบถ้วน</p> <p>๓. การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ได้เท่ากับ ๑.๒๘</p> <p>๔. ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๔.๓๔</p> <p>๕. ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๓.๑๑</p>	เห็นควรอนุมัติ จำนวน ๑ อัตรา ตามที่เทศบาลขอ
		รวมทั้งสิ้น	๒			



ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามมติ ก.ท.จ. สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๓๔๘๘ ๒๒๕๕ ต่อ ๑๖

ที่ สค ๕๒๔๐๑/-

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๓๒๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ และตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ และขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราร

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเฉลา ใจดี)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

..... ปลัดเทศบาล  
..... หัวหน้าสำนักปลัด  
..... หัวหน้าฝ่าย  
..... ผู้ตรวจทาน  
..... ผู้พิมพ์



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕


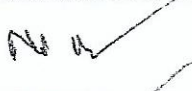
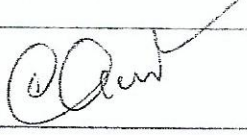





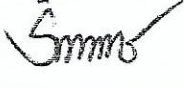
วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

- 
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
คำสั่งเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาที่ ๓๒๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -  
๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา  
๔.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับ  
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ ( ถ้ามี )

บัญชีลงชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕  
วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเฉลา ใจดี	นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา ประธานกรรมการ	
๒	ส.ต.ท.เสนห์ มีบุญญา	ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กรรมการ	
๓	นางวิชยานันท์ ภูเวชะกร	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔	นายสุชาติ พิณทรัพย์สกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๕	นางประทุมทิพย์ ดั่งเจริญ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	
๖	นางสาวสุดารัตน์ เหลืองโสภากร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นายนิมิตร แก้วนิล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายนาทมงคล มณีกุล	หัวหน้าฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางสาวรัตติยากร พุสีโสสม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	





คำสั่งเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ที่ ๓๒๙ / ๒๕๖๓ .

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา            | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา              | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายปกครอง                     | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ            | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และการกำหนดอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายบุญเชิด ชำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา

มีมติเห็นชอบ  
.....  
.....  
.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒  
วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าประชุม

๑. นายเฉลิม ใจดี	นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา	ประธานกรรมการ
๒. ส.ต.ท.เสน่ห์ มีบุญญา	ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา	กรรมการ
๓. นางวิษยานันท์ ภูเวศชากร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุชาติ พิณทรัพย์สกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางประทุมทิพย์ คิ้วเจริญ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสาวสุภารัตน์ เหลืองโสภากกร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายนิมิตร แก้วนิล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายนาทกมล มณีกุล	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางสาวรัตติยากร พุสีโสสม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุม เปิดประชุมและดำเนินการ  
ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเฉลิม ใจดี  
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๓๒๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ –  
๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. หัวหน้าฝ่ายปกครอง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงได้เชิญทุกท่านมาประชุมในวันนี้

/มติที่ประชุม...



มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒  
มติที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งแล้ว  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔  
นายเฉลลา ใจดี  
ประธานกรรมการ

เรื่องเพื่อพิจารณา  
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขอเชิญปลัดเทศบาล ชี้แจงรายละเอียดครับ

ส.ต.ท.เสน่ห์ มีบุญญา  
กรรมการ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ซึ่งได้ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยได้รับความเห็นชอบจากมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔

ด้วยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้จัดทำหนังสือขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไปจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อใช้ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเชิญผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชี้แจงรายละเอียด ครับ

นางประทุมทิพย์ ดั่งวงเจริญ  
กรรมการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในทุกประเภทการจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุง และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขตามบทบาท ภารกิจบริการด้านสุขภาพของส่วนราชการรวมถึงที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือได้รับมอบหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานควบคุม

/โรคติดต่อ...

โรคติดต่อ ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยพิจารณาจากคำสั่งมอบหมายงาน หรือสัญญาจ้างในตำแหน่ง ผู้ช่วยนายแพทย์ ผู้ช่วยเภสัชกร ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยนักรังสีการแพทย์ ผู้ช่วยนักเทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ช่วยนักวิชาการสาขาภิบาล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ผู้ช่วยพยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาขาภิบาลและเป็นบุคลากรที่มีการจ้างงานก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งยังคงดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่จนถึงปัจจุบัน”

ในการนี้ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ตรวจสอบตำแหน่งพนักงาน และแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) พบว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณสมบัติและคุณลักษณะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจบบุคลากรในสังกัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย คือ นายวุฒิพงศ์ แซ่จิ่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ลักษณะงาน ผู้มีคุณวุฒิ (ผู้มีคุณวุฒิ/ผู้มีทักษะ/วิชาชีพเฉพาะ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามสัญญาจ้าง

๑) สัญญาจ้างพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา สัญญาเลขที่ ๑๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีกำหนด ๓ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒) สัญญาจ้างพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา สัญญาเลขที่ ๑๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีกำหนด ๓ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงมีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ตามแนวทางระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ในส่วนของการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการตำแหน่งและอัตรากำลึง ซึ่งมีอัตราตำแหน่งที่ขออนุมัติกำหนดเพิ่มเติมและขอปรับปรุงตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบัน ภารกิจในการจัดเก็บและขนถ่ายขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลเกษตรพัฒนา ครอบคลุมทั้ง ๕ หมู่บ้าน ๙ ชุมชน และพื้นที่คาบเกี่ยว หมู่ที่ ๕ ตำบลคลองตัน สำหรับงานการรักษาความสะอาด เก็บกวาด

/ขยะมูลฝอย...



ขยะมูลฝอยและปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณทางเท้า ถนนสาธารณะ และทาง  
 สาธารณประโยชน์ในพื้นที่ ซึ่งมีถนนสาธารณะ ในความรับผิดชอบ จำนวน ๖๓  
 สาย ปัจจุบันยังไม่มีผู้รับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของทาง  
 เท้า ถนนสาธารณะ และทางสาธารณประโยชน์ในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาล  
 ตำบลเกษตรพัฒนา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

**ส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้**

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ไม่ว่าง		๑	ประทุมทิพย์
		<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>				
๒	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง		๑	รสสุนทร์
๓	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ว่าง		๑	ประกาศรับโอน
๔	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)		**ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม (กำหนดใหม่)**	+๑	
		<b>ลูกจ้างประจำ</b>				
๕	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง		๑	ธนาเดช
		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	ชัยภัช
๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง		๑	วุฒิพงศ์
๘	-	พนักงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง		๑	มารุต
๙	-	พนักงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง		๑	สมชาย
๑๐	-	พนักงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง		๑	สนธิเดช
๑๑	-	พนักงานตกแต่งสวน	ไม่ว่าง		๑	ทีระพล
		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๑๒	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง		๑	สมศักดิ์
๑๓	-	คนงานทั่วไป		**ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม (กำหนดใหม่)**	+๑	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>					๑๓	

/จากกรอบอัตรา...

จากกรอบอัตราข้างต้นจะมีพนักงานทำงานตรงตามหน้าที่ตามกรอบตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานของส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ค่ะ

ส.ต.ท.เสนห์ มีบุญญา  
กรรมการ

ผมได้มอบให้เลขานุการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไปจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลอยู่ที่เท่าใด ขอเชิญคณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาตามเอกสารที่เลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่าย มาครับและขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียด ครับ

นายนิมิตร แก้วนิล  
กรรมการและเลขานุการ

งานการเจ้าหน้าที่ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เมื่อกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไปจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา จึงทำให้มีภาระค่าใช้จ่าย ณ ปี ๒๕๖๖ อยู่ที่ ๓๓.๑๑ รายละเอียดตามภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลดังนี้

รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล “รายการเดิม”

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่ายบุคคลรวม ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน			
2564	57,273,510	20,318,706	35.47	
2565	60,137,186	20,987,454	34.89	
2566	63,144,045	21,685,285	34.34	

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล “รายการใหม่”

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่ายบุคคลรวม ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน			
2564	57,273,510	19,288,329	33.68	
2565	60,137,186	19,935,515	33.15	
2566	63,144,045	20,906,039	31.11	

/- มีคณะกรรมการ...



นายเจลา ใจดี  
ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่  
- ถ้าไม่มี ผมขอความเห็นจากที่ประชุมครับ คณะกรรมการท่านใดเห็นควรอนุมัติให้  
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑  
ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง  
คนงานทั่วไปจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ขอให้ยกมือด้วยครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ ( ถ้ามี )

นายเจลา ใจดี  
ประธานกรรมการ

มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำเกี่ยวกับการขออนุมัติ  
กำหนดตำแหน่งดังกล่าว พร้อมรายงาน ก.ท.จ.สมุทรสาคร เพื่อขออนุมัติต่อไป มี  
ท่านใดมีเรื่องเสนออีกหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดประชุม

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา

๑๔.๓๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จดยางานการประชุม

(นางสาวรัตติยากร พุสีโสสม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ ส.ต.ท. ....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(เสนทร์ มีบุญญา)

ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

