



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ตุลาคม ๒๕๖๒



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ด้วยเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ กรณีกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับความในหมวด ๒ ข้อ ๑๗ ข้อ ๒๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญเชิญ ขำสาคร)
นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา
เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยความตามในมาตรา ๒๓ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จึงขอประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ฝ่ายอำนวยการ งานนิติการ นิติกร	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	"กำหนดเพิ่ม"

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญเชษฐ ชำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยความตามในมาตรา ๒๓ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จึงขอประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ดังนี้

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	หมายเหตุ
๑.	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> <u>ฝ่ายปกครอง</u> <u>งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	"กำหนดเพิ่ม"
๒.	<u>กองคลัง (๐๔)</u> <u>งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	"กำหนดเพิ่ม"

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญเชิญ ขำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

เรื่อง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยความตามในมาตรา ๒๓ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จึงขอประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ดังนี้

ที่	สังกัด/ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	หมายเหตุ
๑.	กองคลัง (๐๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	"ยุบเลิก"

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญเชิญ ชำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

เรื่อง ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยความตามในมาตรา ๒๓ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จึงขอประกาศปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

รายการเดิม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	หมายเหตุ
๑.	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> <u>งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u> พนักงานตบแต่งสวน	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	ปรับปรุงตำแหน่งไป เป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ

รายการใหม่ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	หมายเหตุ
๑.	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> <u>งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u> พนักงานตบแต่งสวน	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปรับปรุงตำแหน่ง มาจาก พนักงานจ้างทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญเชิญ ขำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

เรื่อง กำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จึงประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

(๑) **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑.๖ งานกิจการสภา

๑.๒. ฝ่ายปกครอง

- ๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร

(๒) **กองคลัง** หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ท่างบตลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

/(๓) กองช่าง.....

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารงานผังเมือง งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานผลิตจำหน่าย, จัดเก็บเงินน้ำประปา และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ดังนี้

- ๓.๑ งานธุรการ
- ๓.๒ งานออกแบบ
- ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๔ งานผังเมืองและควบคุมอาคาร
- ๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๖ งานบำรุงรักษาทางและสะพาน
- ๓.๗ งานกิจการประปา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข ประกอบด้วย ดังนี้

- ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ

(๕) กองการศึกษา สำนักงานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังนี้

- ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - ๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย
 - ๕.๑.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๒ สถานศึกษา
 - ๕.๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ
 - ๕.๒.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมสาคร

(๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายบุญเชิญ ขำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ทำกรอบอัตรากำลังและเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสมุทรสาคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.)ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสมุทรสาคร ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบล เกษตรพัฒนา

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์.....

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนาเป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ

/สังคมแห่งชาติ....

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะค้ำึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน /มากกว่า....

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น 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 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้ให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรบ้าง 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 ตั้งอยู่บริเวณถนนสายบ้านแพ้ว – 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.ความต้องการ....

ค. ความต้องการการพัฒนาของประชาชน

๑. การสร้างถนน/ทางสาธารณะให้ได้มาตรฐาน

จากสภาพระบบ/ ทางสาธารณะที่มีอยู่บางแห่งไม่ได้มาตรฐาน จึงควรมีการปรับปรุงถนนหรือก่อสร้างใหม่ให้มีมาตรฐานและแก้ไขปัญหาสภาพการคับแคบของถนน/ทางสาธารณะและปัญหาการชำรุดเสียหายก่อนกำหนดเวลา อีกทั้งให้มีการสร้างถนน/ เข้าพื้นที่การเกษตรให้สะดวกสามารถขนส่งสินค้าเข้าสู่ตลาดชุมชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒. การก่อสร้างระบบระบายน้ำในชุมชนและถนนและคลองส่ง/ระบายน้ำเพื่อ

การเกษตร

ควรดำเนินการก่อสร้างระบบระบายน้ำ ในชุมชนและถนนสายหลักเพื่อแก้ปัญหา น้ำหลากในฤดูฝนและน้ำเสียจากชุมชนให้ได้มาตรฐานและมีสภาพดีตลอดเวลาและก่อสร้างระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ให้ทั่วถึง เพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพการเกษตร ให้ดีมีผลผลิตมากขึ้นและเพียงพอต่อการครองชีพ

๓. ระบบประปาในชุมชนเพื่อการอุปโภคบริโภค

จากสภาพของพื้นที่ระบบประปาภูมิภาคไม่สามารถขยายเขตบริการให้ได้ เนื่องจากเป็นชุมชนห่างไกลเพราะต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ดังนั้นควรพิจารณาจัดงบประมาณอุดหนุน เพื่อให้บริการประชาชนในจุดที่ประสบปัญหาและรองรับขยายตัวของชุมชนในอนาคต ต้องการให้ขยายเขตท่อประปาให้ทั่วถึง และเปลี่ยนขนาดท่อประปาให้ได้มาตรฐาน

๔. การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ควรมีการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและการจัดการให้ถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕. การจัดระบบการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกับเหตุการณ์

๖. การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย และผลกระทบที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม

ความต้องการดำเนินการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยให้เพียงพอและรองรับกับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นได้ แต่ในการดำเนินการต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเกิดมลพิษต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

/การส่งเสริม...

๓/. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

ต้องดำเนินการพัฒนาอาชีพหลักให้คงอยู่ต่อไปและพัฒนาส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเป็นแหล่งรายได้เสริมของครอบครัว

๔. การปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

ควรดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงชุมชนห่างไกล ซึ่งมีการขยายตัวมากขึ้นในปัจจุบันอันจะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอีกทางหนึ่ง

๕. การให้บริการในด้านสุขภาพอนามัย

ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชนในพื้นที่แก่หน่วยงานสาธารณสุขในชุมชน โดยการสนับสนุนและอุดหนุนงบประมาณในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๖. การจัดบริการข่าวสาร การประชาสัมพันธ์

ต้องปรับปรุงระบบการบริการข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับบริการข่าวสารที่ทันท่วงทีและสถานการณ์ อีกทั้งได้ทราบข้อความตามเครื่องโยงข่าวคราวความเคลื่อนไหว ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบกระจายเสียง หรือป้ายประชาสัมพันธ์

๗. การจัดสถานที่ พักผ่อน สนามกีฬา และสวนสุขภาพ

เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ และมีกิจกรรมร่วมกันของชุมชนและครอบครัว

๘. การปรับปรุงการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ

เนื่องจากเทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนและมีภารกิจหน้าที่ต้องให้บริการประชาชนใกล้ชิดที่สุด อาทิ เช่น ด้านการรักษาความสะอาด การจัดเก็บขยะมูลฝอย การขออนุญาตดำเนินการต่างๆ ซึ่งต้องยึดระเบียบกฎหมายเป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนให้ดีที่สุด

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และระเบียบหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนามีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการ พัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลัก แนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่ ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีฐานะเป็นเทศบาลประเภทสามัญมีโครงสร้างส่วน ราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการ ดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และ คำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผน อัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนา ตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการ กำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบ...

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณ

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength =S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันเป็นอย่างดี

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินการทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณตามนโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตเทศบาล คือประชาคมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับ

/การวิเคราะห์....

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness =W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังขาดการพัฒนาส่งเสริมด้านการฝึกอบรมในการเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อลดจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความ ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลเกษตรพัฒนา ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นมากขึ้น มีการรวมตัวและร่วมมือประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาพท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๒. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองสมุทรสาคร มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

/การวิเคราะห์.....

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity =O)

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

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่จะเข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรมสร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีโรงพยาบาล สถานศึกษา สาธารณูปโภคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดสมุทรสาครหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลเกษตรพัฒนาของนักท่องเที่ยว สร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดี หากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากเมืองหลวงจนเกินไป จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค (Threat =T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของคนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้เหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของคน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแลที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่อุปสรรคในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมกัน

/ทั้งนี้สามารถ.....

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขสถาน อื่นๆ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
ของท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัด
เทศบาล

(๕) กิจการอื่นใด.....

(๕) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านข้างต้น เทศบาลฯ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ เป็นไปตามความต้องการของประชาชนรวม ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ ประกอบด้วย

- เร่งรัดปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้แก่ ถนนทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าให้เพียงพอและทั่วถึง
- ปรับปรุงพัฒนาแหล่งชุมชน ให้มีความเป็นระเบียบสวยงาม น่าอยู่อาศัย สอดคล้อง กับลักษณะการขยายตัวของเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานในท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพให้แก่ประชาชนผู้สนใจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- สนับสนุนให้องค์กรท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนพัฒนาคน โดยสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ให้ประชาชนรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและ การท่องเที่ยวประกอบด้วย

- ฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีตลอดจนโบราณวัตถุ โบราณสถานที่ มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ส่งเสริมให้ประชาชนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น
- สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชน และประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น
- ปรับปรุงและพัฒนาสภาพภูมิทัศน์ริมคลองตลอดแนวเขตเทศบาล

/๕. ยุทธศาสตร์.....

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน คุณภาพชีวิตเพื่อคุณค่าทางสังคมและความ
เข้มแข็งชุมชน ประกอบด้วย**

- เร่งรัดตรึงรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- พัฒนาศักยภาพในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มแม่บ้าน และกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดบริการด้านสาธารณสุข
ประกอบด้วย**

- เน้นการให้บริการด้านการป้องกันโดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- ปรับปรุงการบริหารงานด้านการรักษาความสะอาด การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

**๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมืองการบริหารและการพัฒนา
บุคลากร ประกอบด้วย**

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
- ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนได้เรียนรู้การปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย โดยการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนย่อย
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาล
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ตามข้อ ๕ เทศบาลฯ จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลฯ ต้องดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกัน

และระงับโรคติดต่อ

- (๕) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา

คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

/๔. ด้านการวาง.....

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นมี
ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน
ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ
ประชาชน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัด
เทศบาล

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การควบคุมอาคาร

(๒) การผังเมือง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานตามภาระหน้าที่ ๖๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานได้ ด้วยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเหตุให้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาดังกล่าว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล ระดับกลาง</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น</p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๖ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง ระดับต้น</p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล ระดับกลาง</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น</p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๖ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง ระดับต้น</p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร</p>	-คงเดิม-

/โครงสร้าง...

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง ระดับกลาง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง ระดับกลาง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>-คงเดิม-</p>
<p>๓. กองช่าง ระดับกลาง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานผังเมืองและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานบำรุงรักษาทางและสะพาน</p> <p>๓.๗ งานกิจการประปา</p>	<p>๓. กองช่าง ระดับกลาง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานผังเมืองและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานบำรุงรักษาทางและสะพาน</p> <p>๓.๗ งานกิจการประปา</p>	<p>-คงเดิม-</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p>-คงเดิม-</p>

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลประเภทสามัญ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕. กองการศึกษา ระดับต้น</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๒ สถานศึกษา</p> <p>๕.๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ</p> <p>๕.๒.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมสาคร</p>	<p>๕. กองการศึกษา ระดับต้น</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๒ สถานศึกษา</p> <p>๕.๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ</p> <p>๕.๒.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมสาคร</p>	<p>-คงเดิม-</p>
<p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>-คงเดิม-</p>

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 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

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

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

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

/๓.พนักงาน.....

๔. พนักงานวิทยุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. นิติกร (กำหนดใหม่) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (กำหนดใหม่) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. พนักงานดับเพลิง (เสียชีวิต) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำ

๑. นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารงานผังเมือง งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ

/ก่อสร้างและ.....

ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานผลิตจำหน่าย, จัดเก็บเงินน้ำประปา และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- ๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๓. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๔. เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน 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 จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- ๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

/ลูกจ้างประจำ.....

ลูกจ้างประจำ

๑. พนักงานขับรถขนถ่ายขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานตักแต่งสวน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

๒. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษา
ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา
ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา

มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานครูเทศบาล

๑. ครู คศ.๒ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ครู คศ.๑ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ ตำแหน่ง

มีตำแหน่งว่างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

มีตำแหน่งว่างประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ ตำแหน่ง

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ป.ม.นัส
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ณัฐริญา
๓	ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นาทกมล
๔	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ศศิมา
๕	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นฤมล
	งานประชาสัมพันธ์								
๖	งานนิติการ นิติกร	-	-	-	+๑			๑	กำหนดใหม่ ว่าง
๗	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นิตา
	งานกิจการสภา								
๘	ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุมาลี
๙	งานทะเบียนราษฎร นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกียรติพงษ์
๑๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สมทรง
๑๑	งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พิมพ์วิรินทร์
๑๒	ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑.สมพิน ๒.กิติภูมิ
๑๓	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑				วรวุฒิ

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	กลุ่มบริการพื้นฐาน นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วีรชัย
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จริยา
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุริยา
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	๑.สอ.๒.พนพรศักดิ์ ๓.ประดิษฐ์๔.วีรชัย
๑๘	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุพล
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	+๑	-	-	๑	
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นवलสมร
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๕	-	-	๒	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๒๓	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พัทธนียา
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อริสรา
๒๕	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รัตมี
๒๖	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทวนชัย
๒๗	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษร
๒๘	กลุ่มบริการพื้นฐาน นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จันทร์หอม
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บุปผชาติ

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	+๒	-	-	๒	ว่าง
	รวม	๘	๘	๘	๑๐	-	-	๒	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๓๒	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชัฏมณ
๓๓	งานออกแบบ วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
	งานควบคุมการก่อสร้าง								
๓๔	งานผังเมืองและควบคุมอาคาร นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สมทรง
๓๕	งานไฟฟ้าสาธารณะ นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วัชรพงศ์
๓๖	งานบำรุงรักษาทางและสะพาน นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)
๓๓/	งานกิจการประปา เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	دنุชา
๓๘	ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน ผู้ช่วยช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สมรักษ์
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุรพงษ์
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๑.อินุภาส ๒.दनัยชนก
๔๑	ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รังสรรค์
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
	กองสาธารณสุขฯ (๐๖)								
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสธ.)

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทคนิบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๓	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รสสุคนธ์
๔๔	งานสุขภาพตำบลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พนิตา
๔๕	ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ธนาเดช
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วรรณวิสา
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วุฒิพงศ์
๔๘	ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	๑.สนธิเดช ๒.สมชาย ๓.มารุต
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทีระพล
๕๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นฤพล
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๕๑	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สุภารัตน์
๕๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสอ.)
๕๓	งานการศึกษาปฐมวัย นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสอ.)
	งานศาสนาและวัฒนธรรม								
	สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ								
๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก อื่นดับครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วราภรณ์

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมศาสตร์								
๕๕	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิภา
๕๖	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	๑.น.ส.อัครี ๒.น.ส.เบญจวรรณ ๓.**ว่าง ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	**ว่าง ๒ อัตรา
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (กสถ.)
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๒๓	๒๓	๒๓	๒๕	-	-	+๒	
๒	กองคลัง (๐๔)	๘	๘	๘	๑๐	-	-	+๒	
๓	กองช่าง (๐๕)	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๔	กองสาธารณสุข (๐๖)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๕	กองการศึกษา (๐๘)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๖	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๖๖	๖๖	๖๖	๗๐	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.) สำนักปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลปัจจุบัน

จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำเอกมนัส ประคองโพธิ์ทอง	๑	๓๕,๐๙๐ ๓/,๐๐๐ ๓/,๐๐๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) อยู่ระหว่างรับโอน	๑	๓๐,๖๙๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๕๐๒,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐
๓.	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นางสาวสุมาลี วงศ์ทวีทรัพย์	๑	๒๘,๐๓๐ ๑,๕๐๐	๓๕๔,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐
๔.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นายนาทกมล มณีกุล	๑	๒๖,๔๖๐ ๑,๕๐๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๕๐
๕.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน นายสมทรง เกตุแก้ว	๑	๒๔,๓/๓๐	๒๙๖,๓๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๕๐	๑๐,๙๒๐
๖.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ นายเกียรติพงษ์ นาออน	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ นางนิตา ปักการะลัย	๑	๑๕,๐๑๐	๑๘๐,๑๒๐	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๘	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ นางสาวพิมพ์วิรินทร์ แก้วเมืองทอง	๑	๑๕,๐๑๐	๑๘๐,๑๒๐	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๙	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นางสาวนฤมล มั่นคง	๑	๑๕,๐๑๐	๑๘๐,๑๒๐	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน นางสาวศศิมา บ้านเกาะ	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๓/,๖๘๐	๓/,๙๒๐	๔,๑๖๐

สำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานขับรถยนต์ นายสมพิน จันทร์คลองตัน	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๓,๕๖๐	๓,๖๘๐	๙,๘๔๐
๒.	พนักงานขับรถยนต์ นายกิตติภูมิ เกตุแก้ว	๑	๑๔,๓๑๐	๑๓๑,๓๒๐	๖,๔๘๐	๓,๐๘๐	๓,๐๘๐
๓.	พนักงานขับรถดับเพลิง นายวรวิทย์ พวงบางยาง	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๖,๙๖๐	๓,๔๔๐	๓,๔๔๐
๔.	นักการ นายวีระชัย เกตุแก้ว	๑	๑๔,๕๓๐	๑๓๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๓,๔๔๐

สำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานดับเพลิง นายสีงี้ วรรณอุบล	๑	๑๒,๖๓๐	๑๕๑,๕๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๒.	พนักงานดับเพลิง นายวีระชัย เกตุแก้ว	๑	๑๑,๕๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๓.	พนักงานดับเพลิง นายพนพรัตน์ อินทร์จินดา	๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔.	พนักงานดับเพลิง นายประดิษฐ์ จันทร์สุวรรณ	๑	๑๒,๖๓๐	๑๕๑,๕๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๕.	พนักงานวิทยุ นายสุพล รอดคลองตัน	๑	๑๒,๓๓๐	๑๕๓,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๖.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายสุริยา น้อยนารถ	๑	๑๕,๖๘๐	๑๘๘,๑๖๐	๓,๕๖๐	๓,๙๒๐	๘,๑๖๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวจริยา ทองลิมา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐

สำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ภารโรง นางนवलสมร แก้ววิเชียร	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒.	พนักงานดับเพลิง (ว่าง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๓ สำนักปลัดเทศบาลมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑.	นิติกร ปก./ชก.	๑	๙,๗๕๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๙,๗๕๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๒.) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ นางสาวพัทธนิยาศิริเหลือทอง	๑	๒๓,๕๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน นางสาวอริสรา อินละพัฑ	๑	๑๙,๗๒๐	๒๓๖,๖๕๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐
๓.	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ นางสาวรัศมี ททรัพย์ชื่น	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๕๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน นายทวนชัย กรวรรณสูตร	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๕๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐

กองคลัง มีอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักวิชาการคลัง นางสาวเกษร เกตุแก้ว	๑	๒๐,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๒.	นักการ นางสาวจันทร์หอม จิตรระบอบ	๑	๑๒,๘๑๐	๑๕๓,๗๒๐	๖,๐๐๐	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐

กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวบุปผชาติ เกตุแก้ว	๑	๑๕,๖๒๐	๑๘๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐

๒) ปี ๒๕๖๓ กองคลัง มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๒๒,๑๔๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๖๗,๕๖๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๖๗๒,๖๐๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๓.) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ช่างโยธาชำนาญงาน นายสมทรง ขำสาคร	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๒.	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน นายวัชรพงศ์ ไคร์ครวญ	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓.	เจ้าพนักงานการประปาชำนาญงาน นายตฤชา พัฒนสิงห์	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ น.ส.ธัญมน ทิพย์สุมณฑา	๑	๑๓,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐

กองช่าง มีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ช่างโยธา นายสมรักษ์ เกตุแก้ว	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๓๖๐

กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา นายอนุภาส แจ่มแสง	๑	๑๓,๕๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๓๒๐	๓,๐๘๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา นายदनัยชนก มีแสงเพชร	๑	๑๓,๕๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๓๒๐	๓,๐๘๐
๓.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า นายสุรพงษ์ ทิศโหล	๑	๑๑,๙๑๐	๑๔๒,๙๒๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔.	พนักงานผลิตน้ำประปา นายรังสรรค์ จันทร์ศรี	๑	๑๒,๘๓๐	๑๕๓,๙๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๓๒๐

๒) ปี ๒๕๖๓ กองช่าง มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๒๒,๑๔๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๖๓,๕๖๐ ๕,๖๐๐ ๕,๖๐๐	๖๓๒,๒๐๐
๒.	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๙,๓/๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๓.	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๘,๓/๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๓,๙๐๐

๔.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลปัจจุบัน
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) นางรสสุคนธ์ ทองบุญ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๓๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ นายธนาเดช สุขสาคร	๑	๑๔,๘๕๐	๑๓/๘,๒๐๐	๓,๐๘๐	๓,๐๘๐	๓,๔๕๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานประจำรถขยะ นายสมชาย บุญเชิด	๑	๑๒,๘๓๐	๑๕๓,๙๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๓๒๐
๒.	พนักงานประจำรถขยะ นายสนธิเดช ปานสัมฤทธิ์	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๖๔๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐
๓.	พนักงานประจำรถขยะ นายมารุต เกตุแก้ว	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาววรรณวิสา ศรีมงคล	๑	๑๔,๖๓๐	๑๓๖,๐๔๐	๓,๐๘๐	๓,๔๕๐	๓,๖๘๐
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ นายวุฒิพงศ์ แซ่จิ่ง	๑	๑๓,๓/๓๐	๒๑๒,๓๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	พนักงานตักแต่งสวน นายทีระพล ปุจฉาการ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒.	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ นายณฤพล สุขสาคร	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ กองสาธารณสุขฯ มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑๕,๔๓๐ ๓,๕๐๐	๕๐,๑๓๐ ๓,๕๐๐	๓๙,๓๖๐
๒.	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ปก./ชก.	๑	๙,๓๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕,๕๖๐

๕) กองการศึกษา มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นางสาวสุดารัตน์ เหลืองโสภาร	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๓,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒.	ครู คศ.๒ นางสาวปฎิภาศิริรินทร์	๑	๒๑,๑๕๐	๒๕๓,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐
๓.	ครู คศ.๑ นางสาววราภรณ์ ระภักดี	๑	๑๖,๖๓๐	๒๐๐,๐๔๐	๙,๘๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๔.	ครู คศ.๑ นางสาวเกษรา ร้อยอำแพง	๑	๑๓,๔๙๐	๒๐๙,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐

กองการศึกษา มีอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ผู้ครอง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้ดูแลเด็ก นางสาวอชรี ร้อยอำแพง	๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒.	ผู้ดูแลเด็ก นางเบญจวรรณ นาคสมพงษ์	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๓ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑.	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑๕,๔๓๐ ๓,๕๐๐	๕๐,๑๓๐ ๓,๕๐๐	๓๙,๓,๖๐๐
๒.	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๙,๓/๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๓) ปี ๒๕๖๑ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๔) ปี ๒๕๖๑ กองการศึกษา มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลปัจจุบัน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน ปี ๒๕๖๑ มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๙,๓/๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๕๒,๔๘๔,๖๐๓/	๕๕,๑๐๘,๘๓๓/	๕๓,๘๖๔,๒๓๙/

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563					
	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	589,080	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2563	2563	2563		
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)																					
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																					
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	1	-	502,680	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15,480	532,080	547,560		
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)																					
	ฝ่ายอำนวยการ																					
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	335,520	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12,240	347,760	374,160		
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)																					
	งานธุรการ																					
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	1	-	297,900	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,720	307,620	159,420	169,140	
	งานการเจ้าหน้าที่																					
	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชท.	1	-	355,320	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,360	190,080	355,320	367,320	
	งานประชาสัมพันธ์																					
	งานนิติการ																					
	นิติกร	ปท./ชท.	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	355,320	12,000	367,320	กำหนดเพิ่ม
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																					
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชท.	1	-	180,720	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9,360	190,080	199,200	207,480	
	ฝ่ายปกครอง																					
	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	1	1	354,360	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12,960	367,320	380,640	394,080	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)																					

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	เงินเดือน			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			
						(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
	งานทะเบียนราษฎร																	
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	1	1	262,560	1	1	1	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	1	1	296,760	1	1	1	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880			
	งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร																	
	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	1	-	180,720	1	1	1	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480			
	ลูกจ้างประจำ																	
	กลุ่มสนับสนุน																	
	พนักงานขับรถยนต์		2	2	404,640	2	2	2	-	14,040	14,760	16,920	418,680	433,440	450,360			
	พนักงานขับรถดับเพลิง		1	1	181,680	1	1	1	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520			
	กลุ่มบริการพื้นฐาน																	
	นักรการ		1	1	174,840	1	1	1	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280			
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	188,160	1	1	1	-	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800			
	พนักงานดับเพลิง		4	4	583,680	4	4	4	-	23,640	24,600	25,560	607,320	631,920	657,480			
	พนักงานวิทยุ		1	1	153,240	1	1	1	-	6,240	6,480	6,720	159,480	165,960	172,680			
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	1	-	-	1	-	+1	-	180,000	7,200	-	180,000	187,200	กำหนดเพิ่ม		
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
	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			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	ปัจจุบันเงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
	กองคลัง (04)																			
	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	-	672,600	1	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	ว่าง	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)																			(กสค.)
	งานการเงินและบัญชี																			
	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	329,760	1	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480		
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	236,640	1	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,160	244,320	252,240	260,400		
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																			
	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	218,400	1	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440		
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้																			
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	198,840	1	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720		
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																			
	ลูกจ้างประจำ																			
	กลุ่มสนับสนุน																			
	นักวิชาการคลัง		1	1	248,160	1	1	1	1	-	-	-	9,840	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760		
	กลุ่มบริการพื้นฐาน																			
	นักการ		1	1	153,720	1	1	1	1	-	-	-	6,000	8,640	6,480	159,720	168,360	174,840		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	187,440	1	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	195,000	202,800	210,960		
	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	-	180,000	1	1	1	1	+1	-	-	7,200	7,490	7,790	187,200	-	-	"ยุบเลิก"	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	2	-	-	2	-	-	-	+2	-	-	276,000	11,040	-	276,000	287,040	"กำหนดใหม่"	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
																		เงินเดือน (1)		
	กองช่าง (05)																			
	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	1	-	672,600	1	1	1	1	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	ว่างเต็ม				
	(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)																			
	งานธุรการ																			
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	162,000	1	1	1	1	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680					
	งานออกแบบ																			
	วิศวกรโยธา	ปภ./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม				
	งานควบคุมการก่อสร้าง																			
	งานผังเมืองและความคุมอาคาร																			
	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	1	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440					
	งานไฟฟ้าสาธารณะ																			
	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	225,720	1	1	1	1	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280					
	งานบำรุงรักษาทางและสะพาน																			
	นายช่างโยธา	ปง./ชง	1	-	297,900	1	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง				
	งานกิจการประปา																			
	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	1	1	216,720	1	1	1	1	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320					
	ลูกจ้างประจำ																			
	กลุ่มงานช่าง																			
	ผู้ช่วยช่าง		1	1	136,800	1	1	1	1	5,520	5,640	5,760	142,320	147,960	153,720					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		2	2	323,040	2	2	2	2	12,960	13,440	14,160	336,000	349,440	363,600					
	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	153,960	1	1	1	1	6,240	6,480	6,720	160,200	166,680	173,400					

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การใช้จ่าย			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	กองการศึกษา (08)															
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	1	1	359,520	1	1	1	-	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา															
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (กสย.)
	งานการศึกษาปฐมวัย															
	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (กสย.)
	งานศาสนาและวัฒนธรรม															
	สถานศึกษา															
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสาครตันติคุณ															
	ครู	ศศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรัตนธรรมสาคร															
	ครู	ศศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ครู	ศศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป															
	ผู้ดูแลเด็ก		2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	2561	2562	2563	เพิ่ม/ลด	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562		2563	
	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	142,920	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920				
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	กองสาธารณสุขฯ (06)																			
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ																			
	(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		ว่างเดิม		
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ																			
	(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	341,760	1	1	1	-	-	12,600	12,960	13,320	354,360	367,320	380,640				
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม																			
	งานส่งเสริมสุขภาพ																			
	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	180,720	1	1	1	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480				
	ลูกจ้างประจำ																			
	กลุ่มสนับสนุน																			
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	178,200	1	1	1	-	-	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	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	428,880	3	3	3	-	-	17,400	18,000	18,720	446,280	464,280	483,000				
	พนักงานตกแต่งสวน		-	1	-	-	1	-	-	+1	-	136,800	4,560	-	136,800	141,360		**ปรับปรุงมาจาก		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		พนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ	
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	-	-		ว่าง		
	พนักงานตกแต่งสวน		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	112,800	6,840	108,000	-	-		**ปรับปรุงไป		
																			เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (กลต.)				
(4)	รวม		67	53	14,409,480	67	72	67	-	503,040	1,574,810	565,430	14,737,920	15,787,800	16,338,600				
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น20%												2,947,584	3,157,560	3,267,720				
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												17,685,504	18,945,360	19,606,320				
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												33.69	34.37	33.88				

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 = 52,484,607

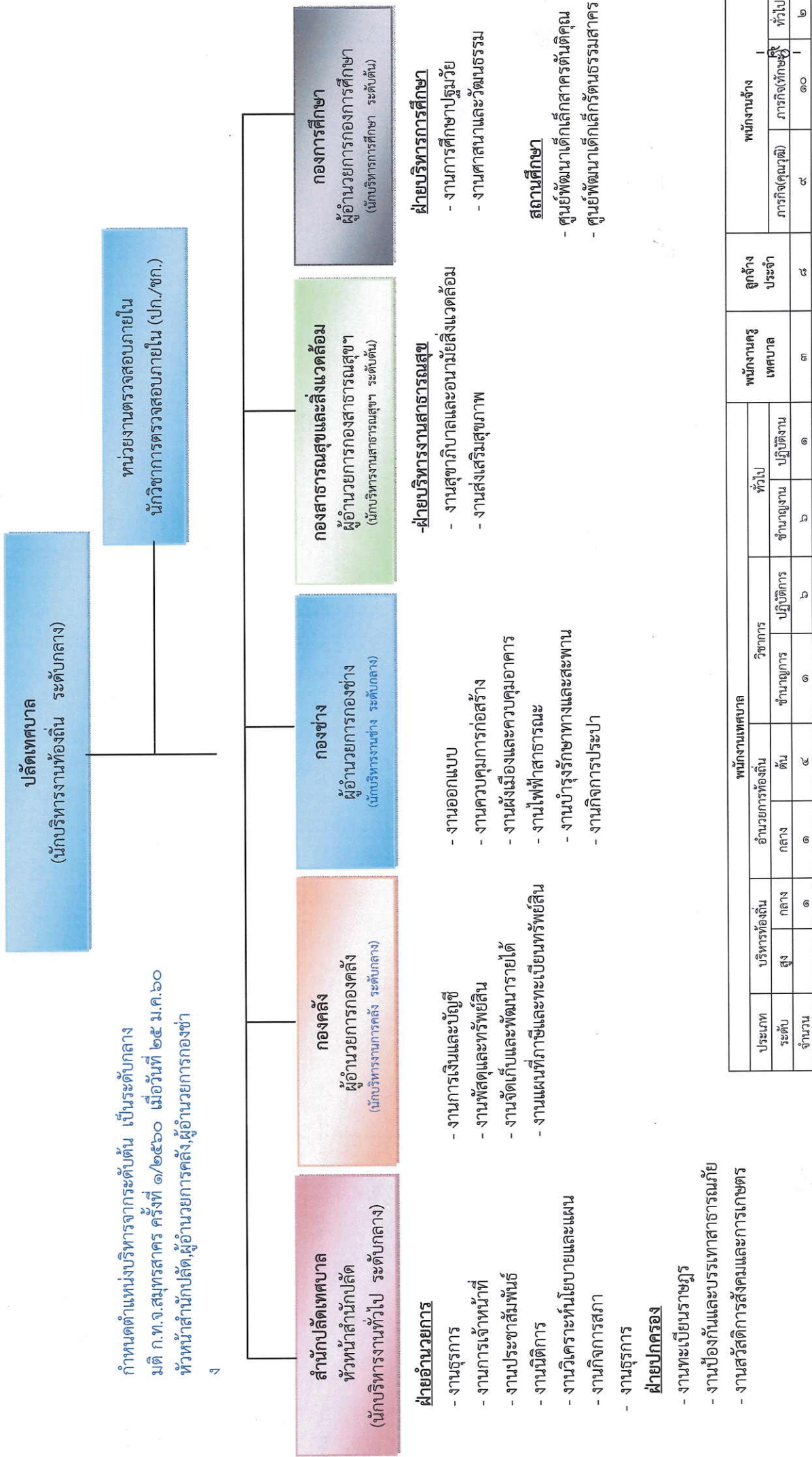
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 = 55,108,837

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 57,864,279

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามัญ”

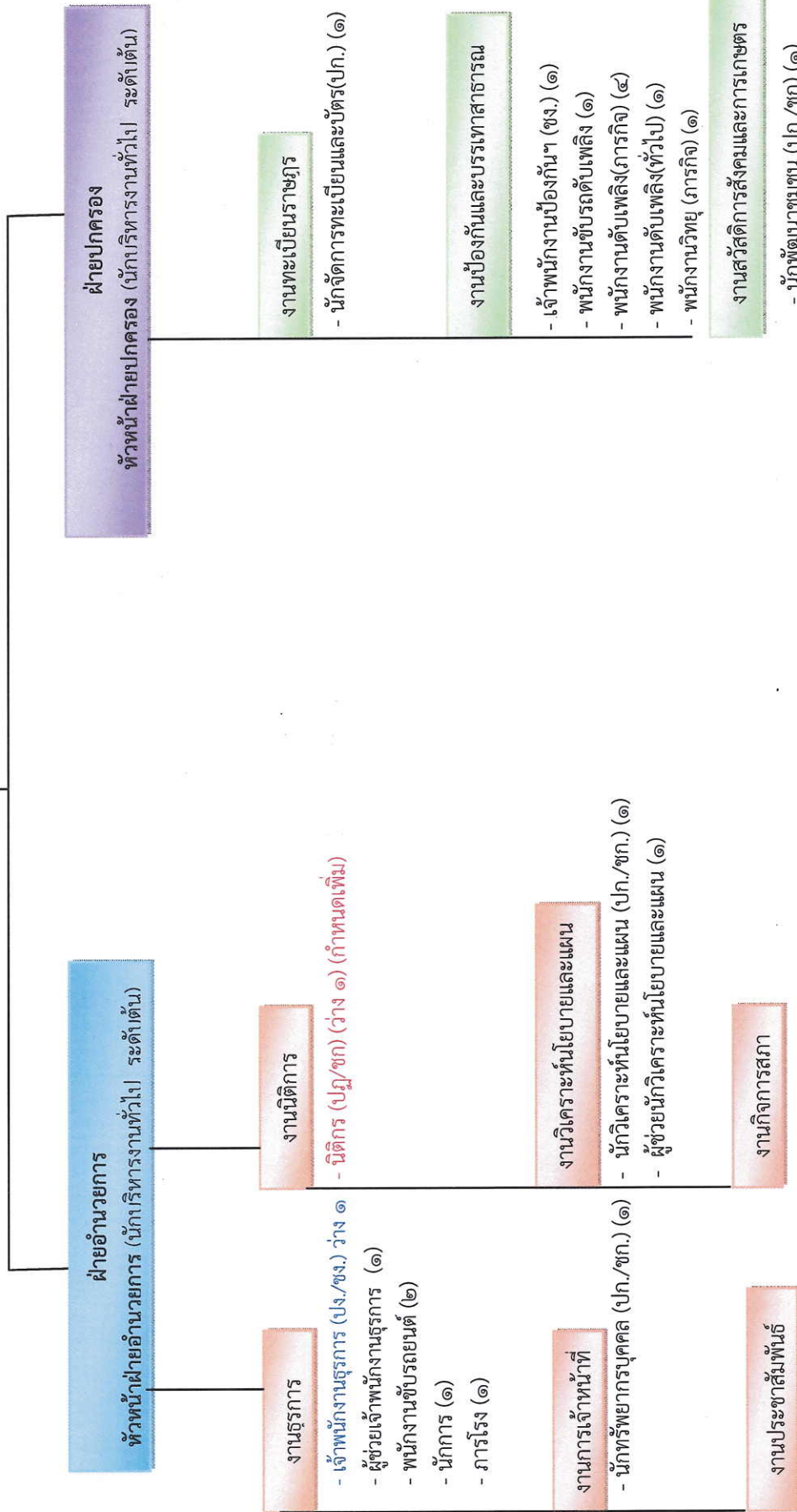


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามัญ”

สำนักปลัดเทศบาล
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)

กำหนดตำแหน่งบริหารจากระดับต้น เป็นระดับกลาง
มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ ม.ค. ๖๐



งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ว่าง ๑) (กำหนดเพิ่ม)

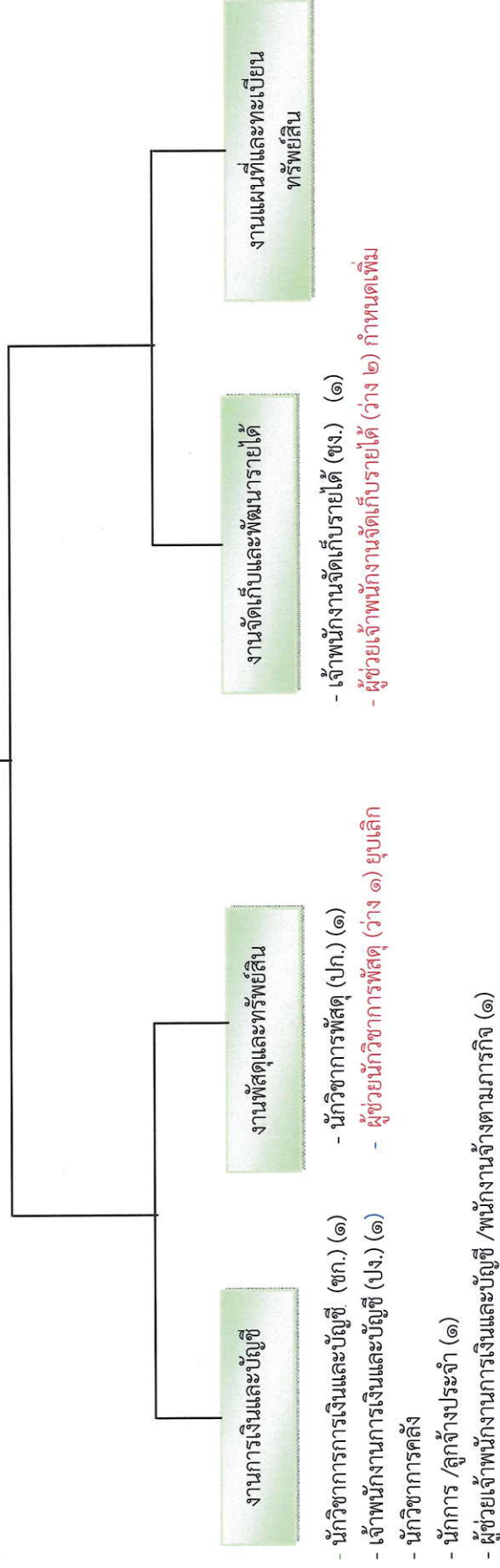
ประเภท ระดับ	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานจ้าง	
	จำนวน	จำนวนการ ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน ปฏิบัติ	จำนวน ปฏิบัติงาน	การกิจ(कुณวุฒิ)	การกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๑	๒	๕	๒

โครงสร้างของกองคลัง

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามัญ”



กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๒ พ.ค.๒๕๖๑



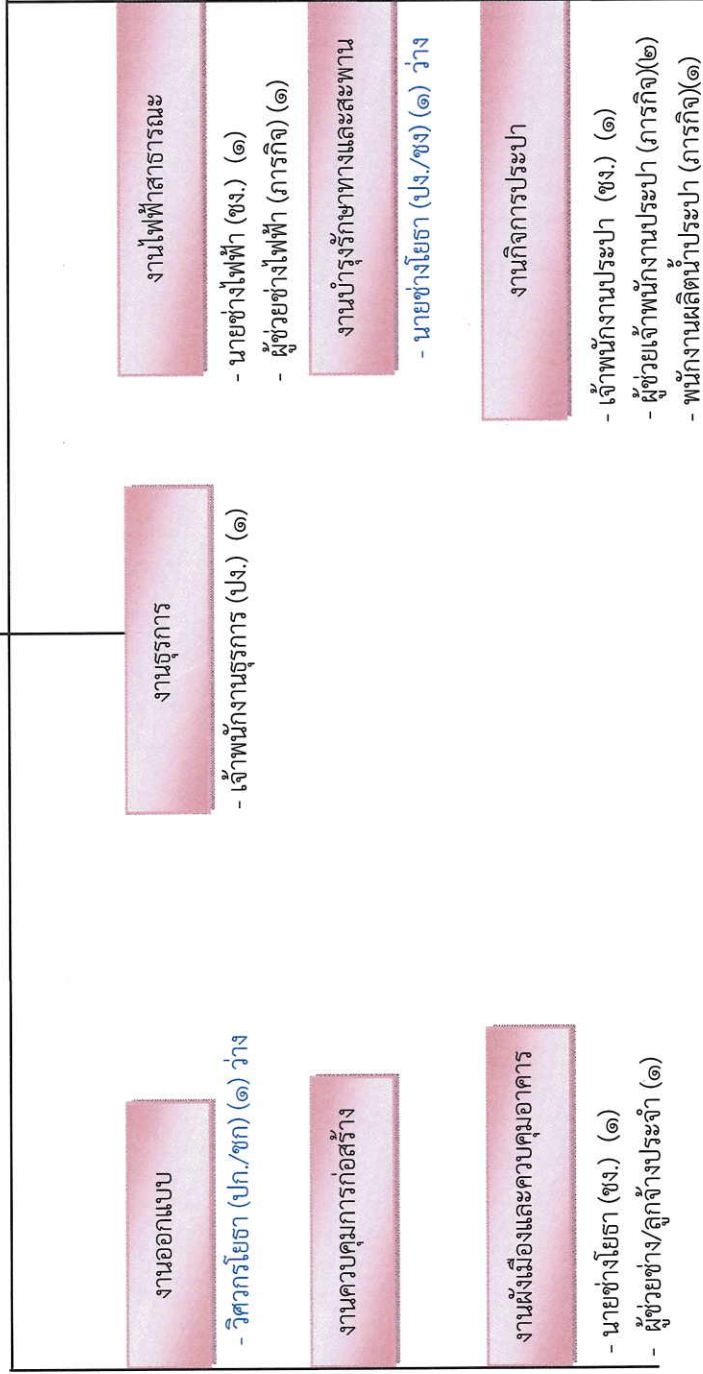
พนักงานเทศบาล					พนักงานจ้าง
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ตุลาการประจำ	
ระดับ	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)
จำนวน	-	๑	๒	๑	-
		๑	-	๒	-

โครงสร้างของกองช่าง

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามัญ”



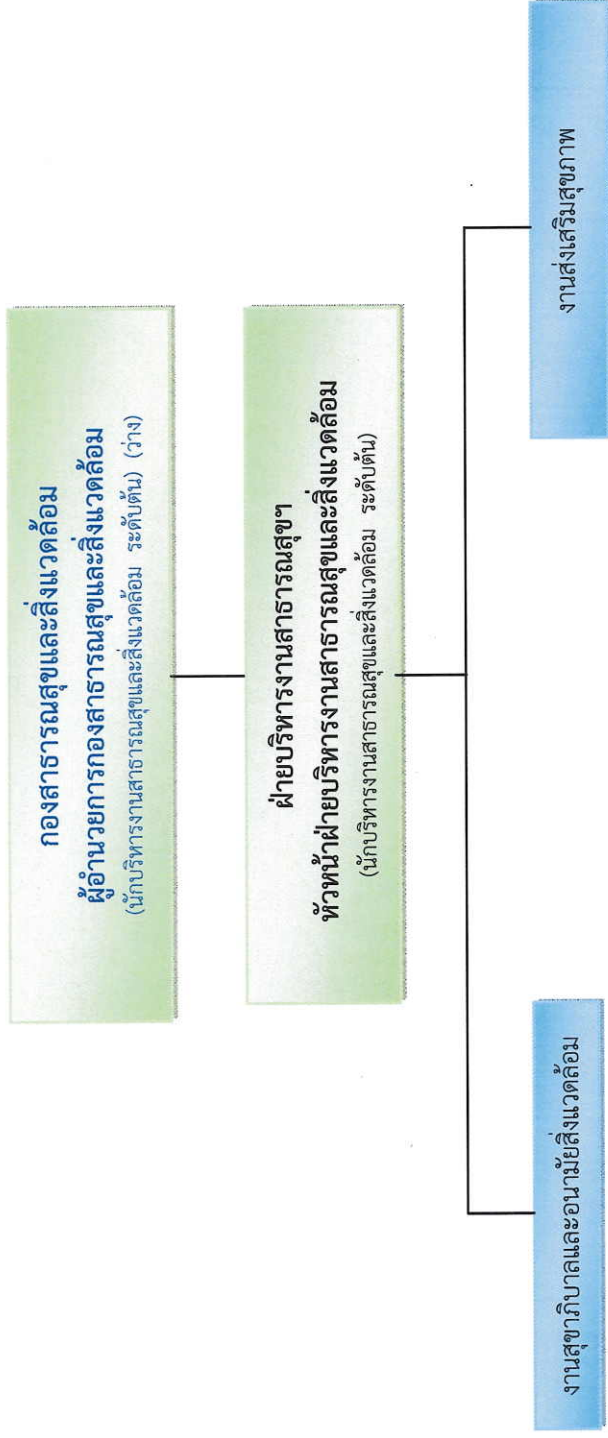
กำหนดตำแหน่งบริหารจากระดับต้น เป็นระดับกลาง
มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ ม.ค.๖๐



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

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามัญ”



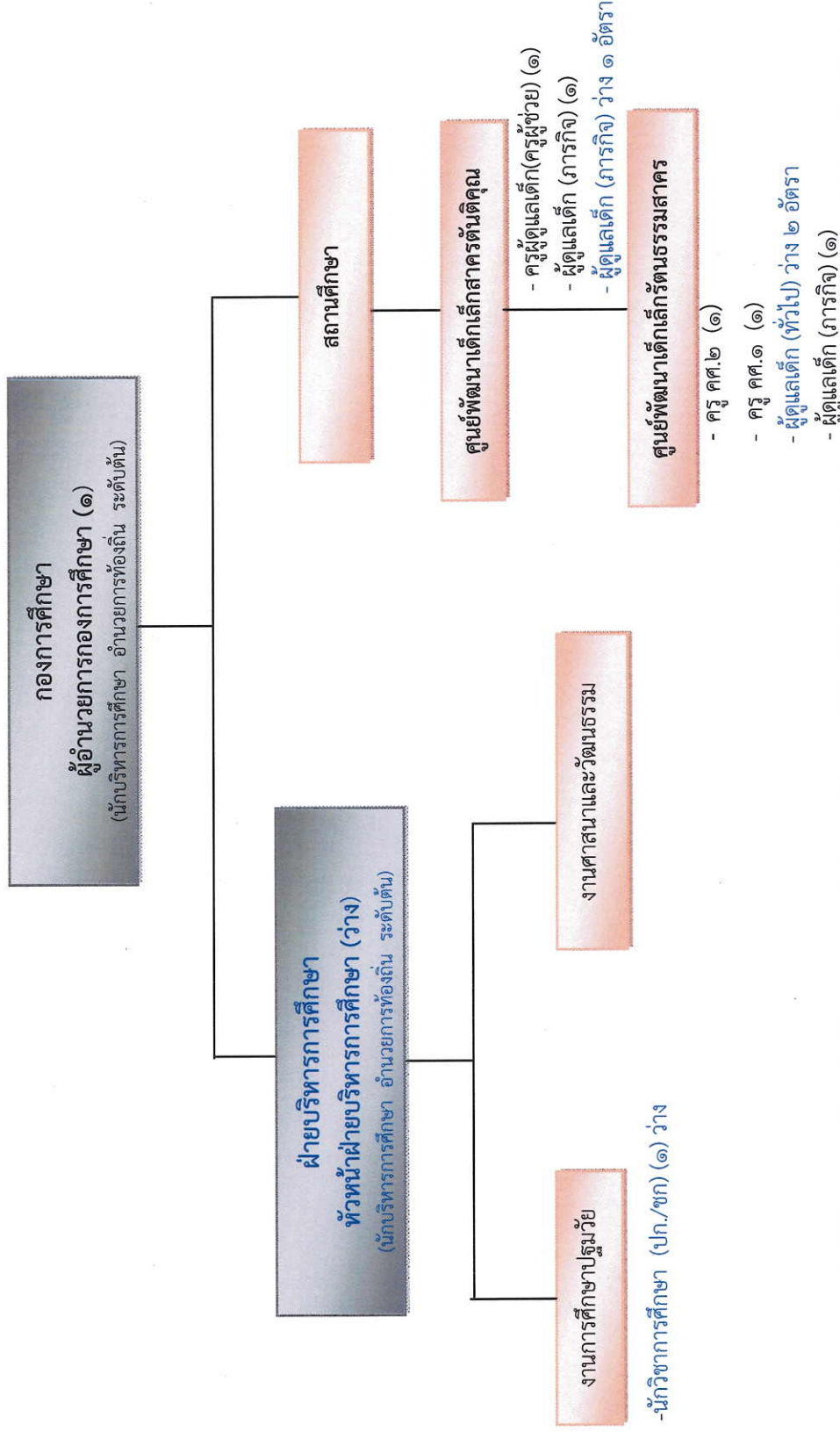
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑)/ลูกจ้างประจำ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานประจำรถขยะ (ภารกิจ) (๓)
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานตักแถม (ทั่วไป) (๑) **ปรับปรุงเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ**

- นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ) (๑)

ประเภท ระดับ จำนวน	พนักงานเทศบาล				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	อำนาจการท้องถิ่น		ทั่วไป			ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)
	กลาง	ต้น	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน			
	-	๑	-	-	๑	๒	๓
จำนวน					๑	๒	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามชัย”



ประเภท	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	-	๒	-

“โครงสร้างส่วนราชการใหม่ เทศบาลสามัญ”

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

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

ประเภท ระดับ จำนวน	พนักงานเทศบาล						พนักงานจ้าง ภารกิจ(พิเศษ) ทั่วไป
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
	-	-	-	-	-	-	-
รวม							

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม เงินค่าตอบแทน
๑	จำเอกมนัส ประคองโพธิ์ทอง	-ป.โท	๖๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๖๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๙,๐๘๐

สำนักงานปลัดเทศบาล

๒	นางสาวณัฐธิดา เพ็ชรดี (อยู่ระหว่างรับโอน)	- ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	กลาง	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	กลาง	๓๖๘,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๐๒,๖๘๐
๓	นายนาทมงคล มณีกุล	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก	ต้น	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓๕,๕๒๐
๔	นางสาวศศิมา บ้านเกาะ	-ปวส (ปริญญาตรี)	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕	นางสาวณฤมล มั่นคง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นางนิตา ปักการะสัย	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	น.ส.สุมาลี วงศ์ทวีทรัพย์	- ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๔,๓๖๐
๘	นายเกียรติพงษ์ นามอน	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๙	นายสมทรง เกตุแก้ว	-ปวส	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๒๙๖,๗๒๐	-	-	๒๙๖,๗๒๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑๐	น.ส.พิมพ์วิมล แก้วเมืองทอง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๘๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๒-๐๑-๓๘๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕๐-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕๐-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง

ลูกจ้างประจำ

๑๒	นายสมพิน จันทร์คลองตัน	-ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓๒,๕๒๐	-	๒๓๒,๕๒๐
๑๓	นายกิติภูมิ เกตุแก้ว	-ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๑,๗๒๐	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๔	นายวรวิทย์ พ่วงบางยาง	-ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๘๑,๖๘๐	-	๑๘๑,๖๘๐
๑๕	นายวีรชัย เกตุแก้ว	-ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๗๔,๘๕๐	-	๑๗๔,๘๕๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๖	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	ว่าง
๑๗	น.ส.จรรยา ทองลิมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๘	นายสุริยา น้อยนารถ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	๑๘๘,๑๖๐	-	๑๘๘,๑๖๐
๑๙	นายสรวง วรรณอุบล	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๑,๕๖๐	-	๑๕๑,๕๖๐
๒๐	นายรัชชัย เกตุแก้ว	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๘,๙๖๐	-	๑๓๘,๙๖๐
๒๑	นายพนนรงค์ อินทรจินดา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๑,๖๐๐	-	๑๔๑,๖๐๐
๒๒	นายประติษฐ์ จันทร์สุวรรณ	-ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๑,๕๖๐	-	๑๕๑,๕๖๐
๒๓	นายสุพล รอดคลองตัน	-ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๕๓,๒๕๐	-	๑๕๓,๒๕๐

ลูกจ้างทั่วไป

๒๔	นางนงนวลสมร แก้ววิเชียร	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	-ว่าง-	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง

กองคลัง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ส่วนตอบแทน
๒๖	ว่าง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๑-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗๒,๖๐๐
๒๗	น.ส.พัทธมัย ศิริเหลืองทอง	-ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๖๑-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๒๘	น.ส.อริสรา อินละพัฑ	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๖๑-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ช.ง.	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๒๙	นางรัชนี ทรรศน์	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๖๑-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๓๐	นายทวนชัย กรรณสูต	-ปวช.	๖๑-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ชง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐

ลูกจ้างประจำ

๓๑	นางสาวเกษร เกตุแก้ว	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๔๘,๑๖๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐
๓๒	น.ส.จันทรรหอม จิตรระบอบ	-ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๕๓,๗๒๐	-	-	๑๕๓,๗๒๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๓	นางสาวบุษชาติ เกตุแก้ว	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๘๗,๔๔๐	-	-	๑๘๗,๔๔๐
๓๔	-ว่าง-	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	ผ.ช.จ.พง.จัดเก็บรายได้อื่น	-	-	ผ.ช.จ.พง.จัดเก็บรายได้อื่น	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง

กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มขึ้น ส่วนตอบแทน
	ว่าง	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๑-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗๒,๖๐๐
๓๕	นางธัญมนี ทิพย์สุมนธา	- ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น เงินค่าตอบแทน
๓๖	-ว่าง-	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง กสฝ.
๓๗	นายสมทรง จำสาคร	-ปวช.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๓๘	นายวัชรพงศ์ ไตรศรีครุญ	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๒๕,๓๒๐	-	-	๒๒๕,๓๒๐
๓๙	-ว่าง-	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง กสฝ.
๔๐	นายตฤษา พัฒนสิงห์	-ปวส.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐

ลูกจ้างประจำ

๔๑	นายสมรภัษ ภาณุแก้ว	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่าง	-	-	ผู้ช่วยช่าง	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๔๒	นายอนุภาส แจ่มแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๔๓	นายตวันชัยนวก มีแสงเพชร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๔๔	นายรังสรรค์ จันทร์ศรี	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๔๕	นายสุรพงษ์ ฑิตไศล	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๕๒,๙๒๐	-	-	๑๕๒,๙๒๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๖	นางอรุณภาส แจ่มแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๔๗	นางอรุณภาส มีแสงเพชร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๔๘	นายรังสรรค์ จันทร์ศรี	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๔๙	นายสุรพงษ์ ฑิตไศล	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๕๒,๙๒๐	-	-	๑๕๒,๙๒๐

กองสาธารณสุขฯ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น เงินค่าตอบแทน
๔๖	-ว่าง-	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๔๗	นางรสสุคนธ์ ทองบุญ	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน
๔๘	-ว่าง-	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง กส.ถ.

ลูกจ้างประจำ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน
๔๙	นายธนาเดช สุขสาคร	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๗๘,๒๐๐	-	-	๑๗๘,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๐	นางสาววรรณวิสา ศรีมงคล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๐๔๐	-	-	๑๗๖,๐๔๐
๕๑	นายวุฒิพงษ์ แซ่จิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๒,๗๖๐	-	-	๒๑๒,๗๖๐
๕๒	นายมารุต เกตุแก้ว	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๕๓	นายสมชาย บุญเขต	ปวส.	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๕๔	นายสนธิเดช ปานสัมพันธ์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๕๕	นายธีระพล ปุจฉาการ	ป.๖	-	พนักงานตมแต่งงาน	-	-	พนักงานตมแต่งงาน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๕๖	-ว่าง-	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-ว่าง-
----	--------	-----	---	-----------------------	---	---	-----------------------	---	---------	---	---	--------

กองการศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน
๕๗	นางสาวสุภารัตน์ เหลืองโสมการ	ปริญญาโท	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๕๘	-ว่าง-	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๖๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๕,๖๐๐
๕๙	-ว่าง-	-ปริญญาตรี	๖๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง กส.ถ.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน
๖๐	นางสาวปฎิภา ศิริรินทร์	- ปริญญาตรี	๗๔-๒-๐๐๕๐	ครู	คศ.๑	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๖	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๖๑	นางสาววรรณา ระภิกษี	- ปริญญาตรี	๗๔-๒-๐๑๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	อำนวยการ ครูผู้ช่วย	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๗	ครู	คศ.๑	๒๐๐,๐๕๐	-	-	๒๐๐,๐๕๐
๖๒	นางสาวเกษรา ร้อยอำแพง	- ปริญญาตรี	๗๔-๒-๐๑๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	อำนวยการ ครูผู้ช่วย	๖๑-๒-๐๘-๒๒๒๑-๕๘๘	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	๒๐๙,๘๘๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖๓	นางสาวอชรี ร้อยอำแพง	- ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๖๐๐	-	-	๑๕๑,๖๐๐
๖๔	นางเบญจวรรณ นาคสมพงษ์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม

พนักงานจ้างทั่วไป

๖๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่าง
๖๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน
๖๖	-ว่าง-	- ปริญญาตรี	๖๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ 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 ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาพนักงานเทศบาลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจรรยาบรรณอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลใน ๕ ด้าน ได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

๑.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การ บริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๑.๕ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. วิธีการพัฒนา สนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการ ฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

๓. วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

๓.๑ การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่นระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ ประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ในเชิงปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทาง.....

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

๓. เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อันประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาทุกคน ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจัดการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

/ได้แก่ การคัดเลือก.....

ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

๓. การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาจะดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนาผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกของเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี - โท เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การศึกษาดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๘. การประชุมสัมมนา

๖. การติดตามและการประเมินผล

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา จะจัดให้มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาโดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
 ๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
 ๓. การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ส่งบุคลากรเข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น
-



ประกาศเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา จังหวัดสมุทรสาคร

.....
ตามที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ลงวันที่ ๒๕ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ตาม
นัยมาตรา ๗/๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗/๙
บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมี
ประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน
หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
๒๕๕๐ มาตรา ๒๗/๙ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและ
จริยธรรมที่อ้างถึง และให้ใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา พ.ศ.
๒๕๕๔ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายบุญเชิญ ชำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. ๒๕๕๘

ประมวลจริยธรรมฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

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) การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

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

ข้อเท็จจริง

- ๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- ๔) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๕) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นพลเมือง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๖ ข้าราชการ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๓๗ ข้าราชการ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ
ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๓๘ ข้าราชการ ต้องมุ่งแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็น
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 เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจาก
การปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือละเว้นการปฏิบัติ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตาม
ประเพณี

ข้อ ๔๓ ข้าราชการ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ
มีน้ำใจ มีมนุษยพันธ์อันดี 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 มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่านายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง 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 ซึ่งข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนานั้น จำนวนสองคน
 - (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน
- ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม
- กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗/ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) สอดส่องดูแลในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานใดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้นายกเทศมนตรีโดยพลัน ถ้านายกเทศมนตรีมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับ เรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็น เรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปต่อ มา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการจริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่ น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม หรือจะใช้คณะกรรมการทั้งคณะก็ได้

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืน จริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความตั้งใจหรือเจตนา มูลเหตุจูง ใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และ ความประพฤติ ในอดีตสภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควร นำมาประกอบการพิจารณา

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

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการ รักษาวินัย 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 ๒๓/ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ด่วนที่สุด
ที่ สค ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๙



๒๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
ด้วย ก.ท.จ.สมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มาเพื่อให้เทศบาลดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้จาก www.samutsakhondla.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ." เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานคำสั่งหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้ประธาน ก.ท.จ.สมุทรสาครทราบภายใน ๕ วันทำการ
จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิจชัย กุลสัมฤทธิ์)
ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
เลขาธิการ ก.ท.จ.สมุทรสาคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐ ๓๔๔๒ ๗๕๓๐ , ๐ ๓๔๔๒ ๕๕๓๘ ต่อ ๑๕

สำนักงานเทศบาลตำบลนครพัฒนา	
เลขที่รับ	1800
รับวันที่	30 ก.ย. 2562
ผู้รับ	ต.ช. วนา
<input checked="" type="checkbox"/> สำนักปลัด	<input type="checkbox"/> กองคลัง
<input type="checkbox"/> กองช่าง	<input type="checkbox"/> กองการศึกษา
<input type="checkbox"/> กองสาธารณสุข	

ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร
ถนนเศรษฐกิจ ๑ สค ๗๔๐๐๐

ด่วนที่สุด

ที่ สค ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๐๖



๒๗ กันยายน ๒๕๖๒

สำนักงานเทศบาลนคร...	เลขที่รับ 1855
รับวันที่ 130 ก.ย. 2562	
ผู้รับ...	เวลา 11.00 น.
<input checked="" type="checkbox"/> ส.อ.ก.จ. ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร	<input type="checkbox"/> ก.ท.จ. ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร
<input type="checkbox"/> ก.ท.จ. ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร	<input type="checkbox"/> ก.ท.จ. ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร
<input type="checkbox"/> ก.ท.จ. ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร	<input type="checkbox"/> ก.ท.จ. ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครสมุทรสาคร นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย และ นายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มแบน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.ท.จ.สมุทรสาคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้จาก www.samutsakhandla.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ." สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการตามมติดังกล่าว เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานคำสั่งหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้ประธาน ก.ท.จ.สมุทรสาครทราบภายใน ๕ วันทำการ

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

เพื่อโปรดทราบ
- ด่วน ก.ท.จ. ศาลากลาง
แจ้งเรื่อง มติ ก.ท.จ. ศาลากลาง ครั้งที่ 10/2562
ลงวันที่ 20 ก.ย. 2562 ราชชนนีซอยสามกษัตริย์
อู่ท่าเรือ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมคิด จันทมฤก)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร

เรียน ปลัดเทศบาล
เพื่อโปรดทราบ/โปรดแจ้งให้
ในสภากีฬาเทศบาล.

นางสาวปวีณัฐญา เพ็ชรดี
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
สำนักงานทั่วไป ระดับกลาง

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร

นางสาวสุมาลี (วงศ์ทวีทรัพย์)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐ ๓๔๔๒ ๗๕๓๐ , ๐ ๓๔๔๒ ๕๕๓๘ ต่อ ๑๕

=
ปลัดเทศบาล
จ่าเอก
(มีใบ ประกองโพธิ์ทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

นายบุญเจริญ ขาสาคร
นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล
ตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒

(๒) เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว

(ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)

ที่	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ สังกัด	หลักเกณฑ์/เหตุผลความจำเป็น	มติคณะอนุกรรมการ กลั่นกรองการกำหนด ตำแหน่งของเทศบาล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ย.๖๒	มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อ วันที่ ๒๐ ก.ย.๒๕๖๒
๑	นิติกร ปก/ชก เลขที่ตำแหน่ง ๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ งานนิติการ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา	- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ เทศบาล พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่ จำเป็น - มีปริมาณงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ - รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ ครบถ้วน - การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติได้ ๑.๙๔ - ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๓.๒๑ - ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๔.๓๗	เห็นควรเสนอ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ให้ความเห็นชอบ	เห็นชอบ

(ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา)

ที่	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ สังกัด	หลักเกณฑ์/เหตุผลความจำเป็น	มติคณะอนุกรรมการ กลั่นกรองการกำหนด ตำแหน่งของเทศบาล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ย.๖๒	มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อ วันที่ ๒๐ ก.ย.๒๕๖๒
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการสังคมและ การเกษตร ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา	- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ เทศบาล พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่จำเป็น - มีปริมาณงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ - รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ ครบถ้วน - การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติได้ ๓.๑๕ - ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๓.๒๑ - ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๔.๓๗	เห็นควรเสนอ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ให้ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ กองคลัง จำนวน ๒ อัตรา	- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ เทศบาล พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่จำเป็น - มีปริมาณงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ - รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ ครบถ้วน - การคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติได้ ๓.๕๓ - ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๓.๒๑ - ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๔.๓๗	เห็นควรเสนอ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ให้ความเห็นชอบ	เห็นชอบ

ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒

(นายสุพจน์ ไชยศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สมุทรสาคร

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล
ตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒
(๒) เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว
(ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)

ที่	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/สังกัด	หลักเกณฑ์/เหตุผลความจำเป็น	มติคณะอนุกรรมการ กลั่นกรองการกำหนด ตำแหน่งของเทศบาลครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ย.๖๒	มติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อ วันที่ ๒๐ ก.ย.๒๕๖๒
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการทัศน งานทัศนและทรัพย์สิน กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	- เป็นตำแหน่งว่าง - มีข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นช่วย ปฏิบัติงานเพียงพอ - ควบคุมค่าใช้จ่ายปัจจุบัน ๓๔,๓๗๗ - รายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๖ ครบถ้วน	เห็นควรเสนอ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ให้ความเห็นชอบ	เห็นชอบ

(ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)

ที่	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่งที่ขอ ปรับปรุง/สังกัด	หลักเกณฑ์/เหตุผลความจำเป็น	มติคณะอนุกรรมการ กลั่นกรองการกำหนด ตำแหน่งของเทศบาล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ย.๖๒	มติ ก.ท.จ. สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๒
๑	พนักงานตักแถมสวน (พนักงานจ้างทั่วไป) งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา	พนักงานตักแถมสวน (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ) งานและส่วนราชการ เดิม	- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ ดำรงตำแหน่งเดิมเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ๕ ปี - มีปริมาณงานและคุณภาพของงาน เพิ่มขึ้น และเทศบาลได้วิเคราะห์ ตำแหน่ง ตามแบบเอกสาร ๑ - ๖ - การคำนวณอัตรากำลังในการขอ อนุมัติ ได้ ๑.๙๒ - ค่าใช้จ่ายก่อนเพิ่ม ร้อยละ ๓๓.๒๑ - ค่าใช้จ่ายหลังเพิ่ม ร้อยละ ๓๔.๓๗๗	เห็นควรเสนอ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ให้ความเห็นชอบ	เห็นชอบ

ตรวจสอบแล้วถูกต้องตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสาคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒

(นายสุพจน์ ไชยศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สมุทรสาคร



ผ่านมาคู่ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล
 ที่ สค. ๕๒๔๐๑/- วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒
 เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๗๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

เนื่องจากสำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุข ได้เสนอขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นิติกรและผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๒. กองคลัง ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. กองสาธารณสุข ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานตักแ่งสวน

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายบุญเชิญ ขำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา

ประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

-ได้รับเอกสารแล้ว-

๑. สำนักปลัด.....
๒. กองคลัง.....
๓. กองช่าง.....
๔. กองสาธารณสุข.....
๕. กองการศึกษา.....

- ปลัดเทศบาล
- หัวหน้าสำนักปลัด
- หัวหน้าฝ่าย
- ผู้ตรวจทาน
- ผู้พิมพ์

บัญชีลงชื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๒

วันอังคารที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายบุญเชิญ ชำสาคร	นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา ประธานกรรมการ	
๒.	จำเอนมนัส ประคองโพธิ์ทอง	ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา กรรมการ	
๓.	นางสาวณัฐธิญา เพ็ชรดี	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ	
๔.	นางสาวพัทธนียา ศิริเหลืองทอง	รก.ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕.	นายสมทรง ชำสาคร	รก.ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖.	นางรสสุคนธ์ ทองบุญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รก. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	
๗.	นางสาวสุดารัตน์ เหลืองโสภากกร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๘.	นางสาวสุมาลี วงศ์ทวีทรัพย์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง กรรมการและเลขานุการ	



คำสั่งเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ที่ ๗๓๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. บุคลากรหรือผู้ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและ
เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลฯ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายบุญเชิญ ชำสาคร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๒

วันอังคารที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาล ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ผู้เข้าประชุม

๑. นายบุญเชิญ	ข้าสาร	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. จำเอนมนัส	ประคองโพธิ์ทอง	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวณัฐริญา	เพ็ชรดี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางสาวพัทธนียา	ศิริเหลืองทอง	รก.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสมทรง	ข้าสาร	รก. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางรสสุคนธ์	ทองบุญ	รก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางสาวสุดารัตน์	เหลืองโสภาร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวสุมาลี	วงศ์ทวีทรัพย์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	กรรมการและ เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุม เปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายบุญเชิญ ข้าสาร
ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๗๓๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ จึงขอเชิญคณะกรรมการมาประชุมเพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เนื่องจากสำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุข ได้เสนอขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นิติกรและผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน /
๒. กองคลัง ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ /
๓. กองสาธารณสุขฯ ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานตักแต่งสวน /

มติที่ประชุม

รับทราบ

/เรื่องรับรอง.....

ระเบียบวาระที่ ๒
มติที่ประชุม

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓
นายบุญเชิญ ขำสาคร
ประธานฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

จากการที่ สำนักปลัด กองคลัง และกองสาธารณสุขฯ ขออนุมัติปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตำแหน่งดังกล่าวที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น
ขอเชิญปลัดเทศบาล ชี้แจงรายละเอียด ครับ

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนาได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งได้ประกาศใช้
เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร
ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ซึ่งสำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุขฯ ได้เสนอขออนุมัติปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นิติกรและผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๒. กองคลัง ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. กองสาธารณสุขฯ ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงาน
จ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานตักแด้สวน

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

อันดับแรกผมขอให้หัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงรายละเอียดเหตุผลและความจำเป็นครับ

น.ส.ณัฐฐิญา เพ็ชรดี
กรรมการ

สำนักปลัด ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งแรก คือ นิติกร
ปัจจุบันงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนามีภารกิจทางด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้น
รวมถึงระเบียบ ข้อบัญญัติ นิติกรรม วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่างกฎหมาย ร่างประกาศ
ร่างข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความถูกต้องเป็นไปตาม
ข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของกฎหมาย รวบรวมข้อเท็จจริง สอบสวน ข้อเท็จจริง
การสืบ การหา และการวินิจฉัยพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการทางคดีของหน่วยเทศบาล
การออกตรวจสอบข้อร้องเรียนร่วมกับส่วนราชการอื่น ประสานเรื่องร้องเรียนศูนย์ดำรง
ธรรมอำเภอและจังหวัด การให้คำแนะนำ ด้านกฎหมายให้พนักงานและเจ้าหน้าที่
เทศบาล ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านกฎหมายให้กับประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบันเทศบาล
ตำบลเกษตรพัฒนา ยังมีงานด้านนิติการ และงานเกี่ยวกับคดี และอยู่ระหว่างดำเนินการ
และติดตามผล

/จากเรื่อง.....

จากเรื่องร้องเรียนหรือคดีความต่างๆที่เกิดขึ้น นักกฎหมายมีความจำเป็นต่อเทศบาลอย่างยิ่ง และอยากให้การปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และช่วยลดความเสี่ยงการเกิดความเสียหายแก่เทศบาล สำนักปลัดจึงมีความต้องการมีผู้ที่มีความรู้ เชี่ยวชาญ ความชำนาญทางด้านกฎหมาย มาปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและทางราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพิ่มขึ้นในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

น.ส.ณัฐธัญญา เพ็ชรดี
กรรมการ

และอีกตำแหน่งที่สำนักปลัดต้องการคือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เพราะปัจจุบันงานสวัสดิการสังคมและการเกษตร มีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานสำรวจ จปฐ. งานด้านการสงเคราะห์ เช่น สงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส งานเบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยคนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปัจจุบัน งานโครงการอุดหนุนเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ต่อไปนักพัฒนาชุมชนต้องดำเนินการคีย์ข้อมูลเข้าระบบเอง ซึ่งแต่ก่อนเราเป็นผู้ลงทะเบียนแล้วส่งข้อมูลให้จังหวัด มีสภาเด็กตำบล งานสนับสนุนโครงการผู้สูงอายุและส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุตำบลเกษตรพัฒนา (โรงเรียนดอกกล้าดวง) การจัดทำข้อมูลพนักงานหน่วยงาน งานสนับสนุนเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้านในชุมชน รวมทั้งการให้ คำปรึกษาให้คำแนะนำงานสงเคราะห์แก่ประชาชนในพื้นที่ การลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบก่อนกรณีงานสงเคราะห์ร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น เป็นต้น

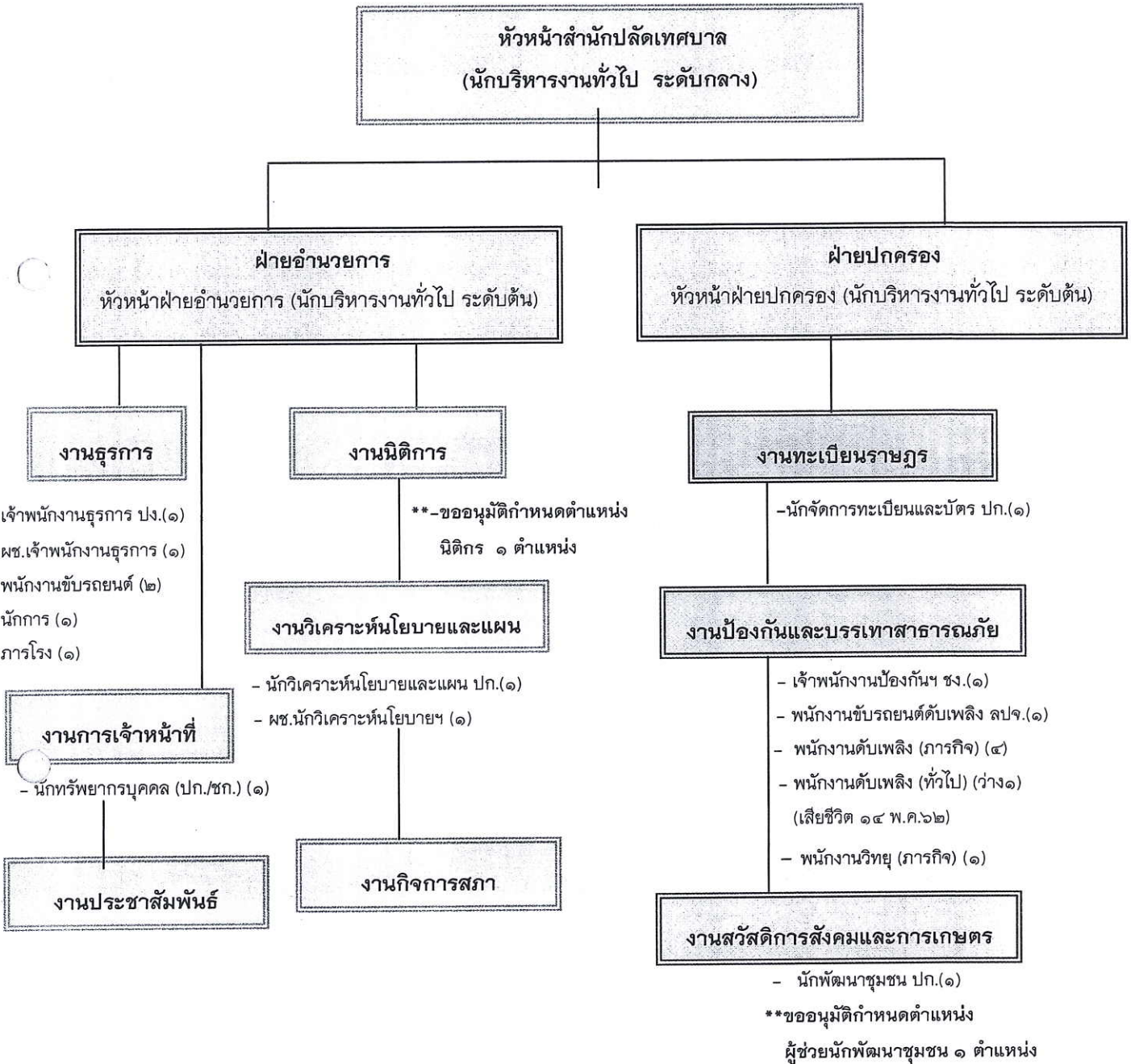
ปัจจุบันเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีข้อมูลผู้รับเงินสงเคราะห์ ผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๘๑๙ ราย เงินสงเคราะห์คนพิการ ๑๔๘ ราย เงินสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๔ ราย และลงทะเบียนโครงการอุดหนุนเด็กแรกเกิด ๑๕๐ ราย ซึ่งงานในทุกๆด้านที่อยู่ในความรับผิดชอบของงานสวัสดิการสังคมและการเกษตร มีจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในทุกๆ เดือน จึงมีความจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มาช่วยปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและทางราชการ ซึ่งตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ไม่มีในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพิ่มขึ้นในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามโครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด และการวิเคราะห์ค่างานส่วนของสำนักปลัด ครับ

โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด



แสดงตามอัตรากำลัง

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

๓.) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒.	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓.	๖๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔.	๖๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๕.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	ไม่ว่าง	-	๑	
๖.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๗.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก)	ไม่ว่าง	-	๑	
๘.	๖๑-๒-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๙.	๖๑-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐.	๖๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก)	-	**ขออนุมัติกำหนด ตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา	๑	
ลูกจ้างประจำ						
๑.	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๒	
๒.	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	ไม่ว่าง	-	๑	
๓.	-	นักการ	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๒.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	
๓.	-	พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง	-	๑	
๔.	-	พนักงานวิทยุ	ไม่ว่าง	-	๑	
๕.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	**ขออนุมัติกำหนด ตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑.	-	การโรง	ไม่ว่าง	-	๑	เสียชีวิต ๑๔ พ.ค. ๖๒
๒.	-	พนักงานดับเพลิง	ว่าง	-	๑	

แบบแสดงปริมาณงานตำแหน่ง นิติกร

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน ต่อปี	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	พิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้มีความถูกต้อง	๖๐	๑๑๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘
๒	จัดทำนิติกรรมและสัญญาต่างๆ	๙๖๐	๑๕	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๓	รวบรวมข้อเท็จจริง สอบสวนข้อเท็จจริง และ วินิจฉัยพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีของ เทศบาล	๑๔,๔๐๐	๖	๘๖,๔๐๐	๑.๐๕
๔	ศึกษาวิเคราะห์ และวิจัย เพื่อปรับปรุงเทศบัญญัติ และระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นธรรม	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๕	รวบรวมข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๕	ตรวจสอบข้อร้องเรียนร่วมกับส่วนราชการอื่น เช่น ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ/ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ศูนย์ยุติธรรมจังหวัด ศูนย์ไกลเกลี่ยข้อพิพาท ฯลฯ	๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๖	ให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมายให้กับประชาชน ในพื้นที่เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เป็น ปัญหาและให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็น ประโยชน์กับประชาชน	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๑
๗	ให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านกฎหมาย ให้กับพนักงาน และเจ้าหน้าที่เทศบาล	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๕
๘	หน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑,๙๘๐	๒๐	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘
รวม					๑.๙๕

แบบแสดงปริมาณงานตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณ งาน ต่อปี	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสังคมสงเคราะห์	๔๐	๙๕๐	๓๘,๐๐๐	๐.๕๖
๒	งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและยากไร้ร่วมกับศูนย์คุ้มครอง คนไร้ที่พึ่งจังหวัดสมุทรสาคร	๑๘๐	๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๓	งานดำเนินการจัดทำเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/พิการ/ผู้ป่วยเอดส์ (ผู้สูงอายุ ๘๑๙ ราย คนพิการ ๑๔๘ ราย ผู้ป่วยเอดส์ ๔ ราย = ๙๗๑ X ๑๒)	๕	๑๑,๖๕๒	๕๘,๒๖๐	๐.๗๐
๔	งานสนับสนุนกิจกรรมสภาเด็กตำบล	๑,๒๐๐	๕	๕,๘๐๐	๐.๐๖
๕	งานสนับสนุนการจัดกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ และการจัด กิจกรรมผู้สูงอายุตำบลเกษตรพัฒนา (โรงเรียนคอกลำดวน)	๑๘๐	๒๕	๕,๓๒๐	๐.๐๕
๖	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการ ขั้นพื้นฐานไปบริการและช่วยเหลือประชาชน	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๗	งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน/ งานดำเนินการพัฒนาชุมชน	๓๐๐	๓๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
๘	งานสนับสนุนการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนผ่าน การประชุมประชาคมร่วมกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๙	งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและส่งเสริมจริยธรรม สวัสดิภาพเด็กและเยาวชนและกิจกรรมนันทนาการ	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๑๐	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนกลุ่มต่างๆ	๔๘๐	๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๑๑	งานติดตามผลงาน/ประเมินผลและจัดทำรายงานต่างๆ	๖๐๐	๕	๓,๐๐๐	๐.๐๔

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณ งาน ต่อปี	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑๒	งานให้คำปรึกษาแนะนำงานสงเคราะห์ต่างๆแก่ประชาชนในพื้นที่	๒๐	๕๐๐	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒
๑๓	งานด้านสารบรรณ งานธุรการ ร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ	๑๕	๓๐๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๑๔	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย				
	+ประชุมเรื่องต่างๆ ตามหนังสือแจ้งขอเชิญเข้าร่วมประชุม	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	+งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงาน	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	วางแผนพัฒนาหมู่บ้านที่เกี่ยวข้องให้มีความถูกต้อง				
	+งานสำรวจจัดเก็บและบันทึกข้อมูล จปฐ.	๓๐	๘๒๕	๒๔,๗๕๐	๐.๓๐
	+งานโครงการอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	๙๐	๓๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓
	+งานจัดทำข้อมูลการใช้พลังงานของหน่วยงานในระบบ e-report ของกระทรวงพลังงาน ทุกเดือน	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
	รวม				๓.๑๕

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามโครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดและการวิเคราะห์
ค่างานส่วนของสำนักปลัด ตามความเหมาะสม ว่าเห็นควรจะปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งหรือไม่

นายบุญเชษฐ ขำสาคร
ประธานฯ

สำหรับงานนิติกร ผมคิดว่างานนี้สำคัญมากครับ ถ้าเรามีตำแหน่งนิติกรก็สามารถ
ช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาด้านกฎหมายให้กับเทศบาลและประชาชนได้ดีทีเดียว
ส่วนงานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ในภาพรวมแล้ว ผมก็เห็นเนื้องานที่เยอะ
เป็นงานที่ลงพื้นที่ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ยากไร้ในพื้นที่ ผมคิดว่างานนี้ก็เป็งาน
สำคัญอีกงานหนึ่ง ผมอยากให้คณะกรรมการทุกท่าน เสนอความคิดเห็นว่า
จากการที่สำนักปลัด ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ๒ ตำแหน่งนี้ ขึ้นมา คณะกรรมการ
เห็นด้วยหรือไม่ ในการที่สำนักปลัดได้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นิติกร และ
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ครับ

/ผมขอความ.....

นายบุญเชิญ ข้าสาร
ประธานฯ ผมขอความเห็นจากกองคลังครับ ว่าเห็นด้วยหรือไม่

น.ส.พัทธนิยา ศิริเหลืองทอง
กรรมการ เห็นด้วยค่ะ สำหรับตำแหน่งนิติกร ยังช่วยดูสัญญา ต่างๆ ได้ ส่วนตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ก็เห็นด้วยค่ะ ก็ทราบว่างานสวัสดิการสังคมและการเกษตร
มีงานเยอะพอสมควร

นายบุญเชิญ ข้าสาร
ประธานฯ ผมขอความเห็นจากกองช่างครับ ว่าเห็นด้วยหรือไม่

นายสมทรง ข้าสาร
กรรมการ เห็นด้วยครับ ผมคิดว่าตำแหน่งนิติกร มีความสำคัญอย่างยิ่งครับ หากมีผมจะได้
ขอคำแนะนำกรณีมีเรื่องรุกล้ำที่ดินของชาวบ้านครับ หากมีผู้มีความรู้ด้านกฎหมาย
เราก็สามารถมีแนวทางที่จะดำเนินการได้ถูกต้องครับ ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนา
ชุมชน ถ้ามีบุคลากรไม่เพียงพอ ก็ควรมีให้เพียงพอครับ

นายบุญเชิญ ข้าสาร
ประธานฯ กองสาธารณสุขฯ ครับ เห็นด้วยหรือไม่ครับ

นางรสสุคนธ์ ทองบุญ
กรรมการ เห็นด้วยค่ะ เพราะตำแหน่งนิติกร ในส่วนกองสาธารณสุขฯ ก็มีเรื่องที่เกี่ยวข้อง
ที่ต้องขอคำปรึกษาจากนิติกร เช่น เรื่องร้องเรียนเหตุรำคาญ เรื่องร้องเรียนการ
วางสิ่งของกีดขวางทางสัญจร ฯลฯ จะได้ช่วยกันหาหรือแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา
ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ก็ทราบว่ามีงานเยอะ ถ้ามีคนมาช่วยก็ดีค่ะ

นายบุญเชิญ ข้าสาร
ประธานฯ กองการศึกษา เห็นด้วยหรือไม่ครับ

น.ส.สุดารัตน์ เหลืองโสภาร
กรรมการ เห็นด้วยค่ะ

มติที่ประชุม เห็นด้วย

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ ตำแหน่งต่อไปเป็นของกองคลังครับ ขอให้กองคลังชี้แจงรายละเอียดเหตุผลและ
ความจำเป็นครับ

/ค่ะ กองคลัง.....

น.ส.พัทธนียา ศิริเหลืองทอง
กรรมการ

ค่ะ กองคลังเสนอขออนุมัติ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
จำนวน ๒ ตำแหน่ง ค่ะ และยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุที่ว่างเดิม ๑
ตำแหน่ง

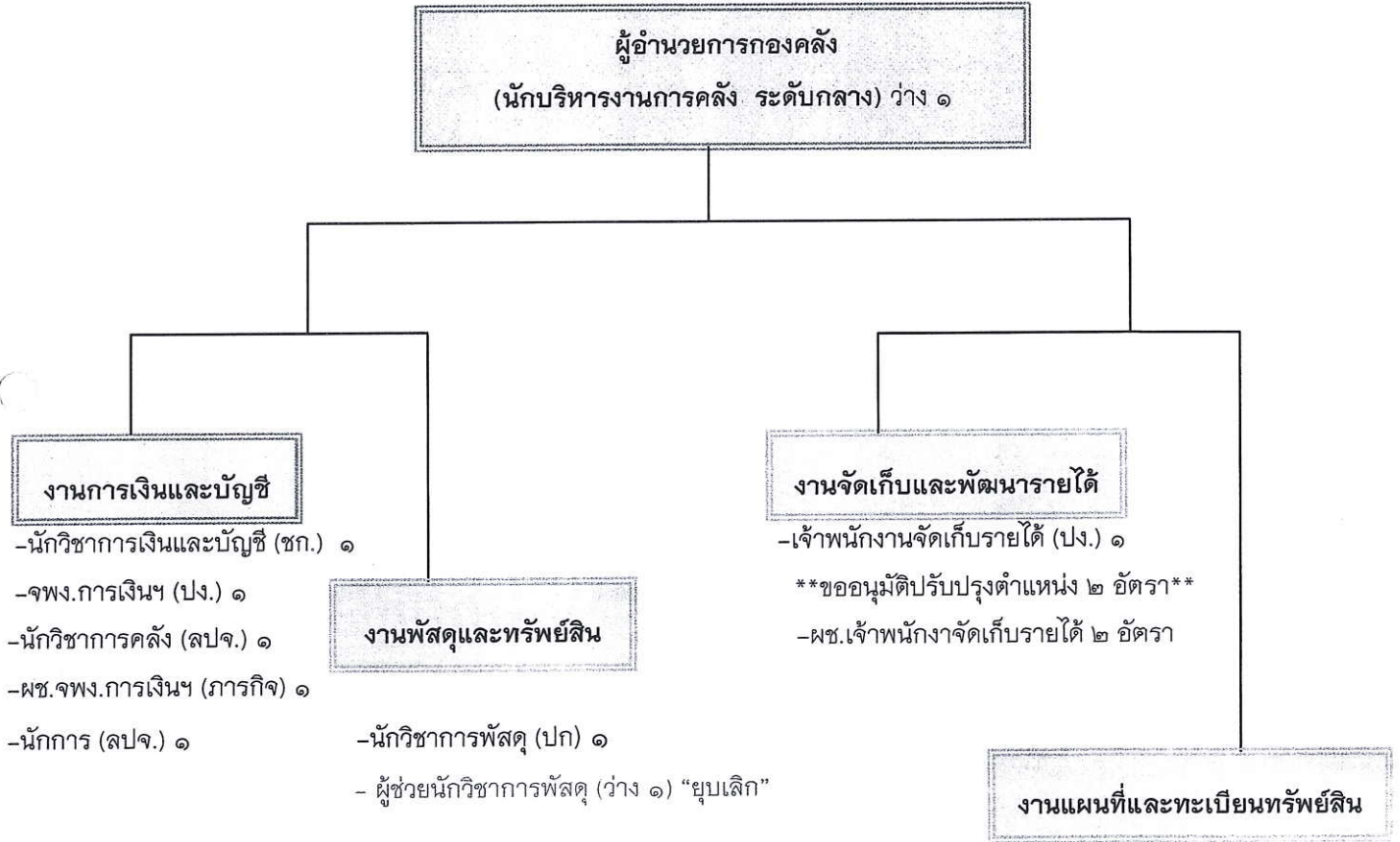
เหตุผล เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา มีข้อมูลผู้ใช้ประปา จำนวน
๑,๕๒๖ ราย มียอดเก็บเงินรายได้ค่าน้ำประปา จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท
ต่อเดือน มีข้อมูลการเก็บค่าขยะมูลฝอย จำนวน ๕๑๐ ราย เป็นเงินจำนวน
๒๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน ที่ผ่านมาการจัดเก็บรายได้ค่าน้ำประปาและค่าขยะ
มูลฝอย ได้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา และเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา
สังกัดกองช่าง และพนักงานประจำรถขยะ สังกัดกองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ช่วยเหลือดำเนินการจัดเก็บรายได้ให้ แต่เนื่องจากเกิด
ปัญหาน้ำประปาไม่ไหลเกิดจากการชำรุดแตกหักของท่อเมนน้ำประปา ทำให้
ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือนร้อนและปัญหาของน้ำประปารั่ว ท่อเมน
แตกหัก น้ำประปามู่บ้านไม่ไหลมีเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้งานกิจการประปา
ไม่สามารถดำเนินงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความ
เสียหายต่อเทศบาล เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาของงานกิจการประปาและ
การปฏิบัติงานด้านงานจัดเก็บและพัฒนารายได้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ
ถูกต้อง และช่วยให้งานงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานกิจการประปา
มีประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ช่วย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๒ อัตรา ๒ อัตรา

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามโครงสร้างส่วนราชการกองคลัง
และการวิเคราะห์ค่างานส่วนของกองคลังที่เสนอมา ครับ

/โครงสร้างส่วนราชการ.....

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



แสดงตามอัตรากำลัง : กองคลัง

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

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	ว่าง	-	๑	
๒.	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓.	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔.	๖๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๕.	๖๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
		ลูกจ้างประจำ				
๑.		นักวิชาการคลัง	ไม่ว่าง		๑	
๒.		นักการ	ไม่ว่าง		๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง		๑	
๒.		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๓.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	กำหนดเพิ่มใหม่	๑	
		พนักงานจ้างทั่วไป				

แบบแสดงปริมาณงานตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทิต)	ปริมาณ งาน ต่อปี	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาทิต)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายพร้อมออกหนังสือแจ้งผู้อยู่ในข่ายชำระภาษี ภาษีบำรุงท้องที่ ๑,๐๓๔ ราย (ภาษีโรงเรือนและ ที่ดิน ๙๐ ราย ภาษีป้าย ๔๕ ราย รวม ๑๑๖๙ ราย)	๓๐	๑,๑๖๙	๓๕,๐๓๐	๐.๔๒
๒	งานทะเบียนพาณิชย์	๒๕	๑๒๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๓	ออกจดมาตรการใช้น้ำประปาภายในวันที่ ๒๐ ของทุกเดือน (๑๕๒๖ราย x๑๒)	๕	๑๘,๓๑๒	๙๑,๕๖๐	๑.๑๑
๔	คีย์ข้อมูลผู้ใช้น้ำเข้าระบบเพื่อออกใบแจ้งหนี้/ ใบเสร็จรับเงิน (๑๕๒๖ราย x๑๒)	๑	๑๘,๓๑๒	๑๘,๓๑๒	๐.๒๒
๕	คีย์ข้อมูลผู้ใช้ที่ต้องชำระค่าขยะเข้าระบบเพื่อออก ใบแจ้งหนี้ใบเสร็จรับเงิน (๕๑๐ราย x๑๒)	๑	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๐.๐๓
๖	เบิกใบแจ้งหนี้และใบเสร็จรับเงินค่าน้ำประปาและ ค่าขยะมูลฝอยจากเจ้าหน้าที่ใบเสร็จรับเงินภายใน วันที่ ๒๕ ของทุกเดือน	๖๐	๑๒	๓,๒๐	๐.๐๑
๗	ออกจัดเก็บค่าน้ำประปาและค่าขยะมูลฝอย ตามใบแจ้งหนี้ที่ได้รับ	๖	๒๔,๔๓๒	๑๔๖,๕๙๒	๑.๓/๓
๘	นำส่งเงินที่เก็บได้พร้อมใบเสร็จรับเงินคงเหลือในแต่ละ วันให้กับเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้/เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชีเพื่อดำเนินการตรวจสอบทุกเดือน	๓๐	๒๔๐	๓,๒๐๐	๐.๐๙
๙	ออกจัดเก็บค่าน้ำประปาและค่าขยะมูลฝอยคงค้าง ต้องตามเก็บซ้ำอีกรอบ กรณีมาแล้วไม่พบใครอยู่ บ้าน (๔๐๐ราย x๑๒)	๖	๔,๘๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณ งาน ต่อปี	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑๐	สรุปใบเสร็จยอดคงเหลือจากการนำส่งเงินทุกเดือน	๙๖๐	๑๒	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๑๑	ออกหนังสือแจ้งเดือนลูกหนี้ที่ค้างชำระติดต่อกัน ๓ เดือนตรวจเช็คทุกเดือน (๑๐ราย x ๑๒)	๒๐	๑๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๑๒	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย +งานแผนที่ภาษีและทะเบียนพาณิชย์ ลงพื้นที่ สำรวจพร้อมจัดทำเข้าระบบ LTAC๓๐๐๐	๙,๖๐๐	๑๒	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	+ขออนุญาตใช้เสียง	๑๕	๓๐๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
	+งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวม					๕.๓๖

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามโครงสร้างส่วนราชการกองคลังและการวิเคราะห์
ค่างานส่วนของกองคลัง ตามความเหมาะสม ว่าเห็นควรจะปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งหรือไม่

นายบุญเชิญ ขำสาคร
ประธานฯ

สำหรับการเก็บค่าน้ำประปา ตอนนี้เราได้งานกิจการประปา ช่วยดำเนินการแต่ใน
บางวันก็มีท่อน้ำแตก ซึ่งงานกิจการประปาก็ต้องเข้าแก้ไขให้ทันเหตุการณ์ หาก
ดำเนินการล่าช้า เราก็อาจโดนโจมตีจากสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งตอนนี้ปัญหาท่อน้ำ
ประปาแตกตอนนี้ก็ พบบ่อยมากขึ้น ความต้องการของประชาชนก็ต้องการให้เรา
แก้ไขได้ทันเวลาการแก้ไขปัญหาดังนี้ผมคิดว่าสำคัญอย่างยิ่ง หากเรามีเจ้าหน้าที่
เพียงพอ ก็ไม่ก่อให้เกิดปัญหา หรืออาจมีปัญหาน้อยลง หากเรามีพนักงาน/
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ก็สามารถเก็บค่าขยะในคราวเดียวกัน

นายบุญเชิญ ขำสาคร
ประธานฯ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ช่วยกันพิจารณา ครับ

/ผมขอความเห็น.....

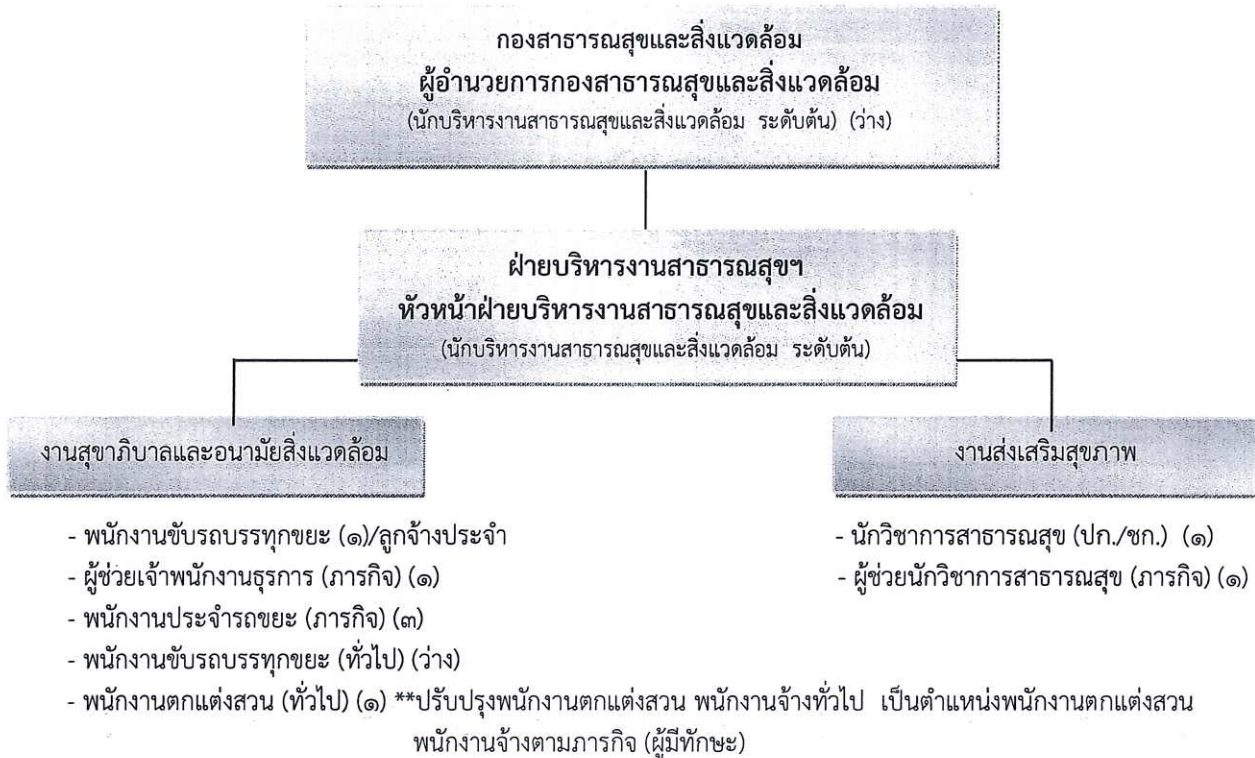
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	ผมขอความเห็นจากหัวหน้าสำนักปลัดครับ ว่าเห็นด้วยหรือไม่
น.ส.ณัฐธิญา เพ็ชรดี กรรมการ	เห็นด้วยค่ะ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	ผมขอความเห็นจากกองช่างครับ ว่าเห็นด้วยหรือไม่
นายสมทรง ขำสาคร กรรมการ	เห็นด้วยครับ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	กองสาธารณสุขฯ ครับ เห็นด้วยหรือไม่ครับ
นางรสสุคนธ์ ทองบุญ กรรมการ	เห็นด้วยค่ะ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	กองการศึกษา เห็นด้วยหรือไม่ครับ
น.ส.สุดารัตน์ เหลืองโสภาร กรรมการ	เห็นด้วยค่ะ
มติที่ประชุม	เห็นด้วย
จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง กรรมการ	ตำแหน่งต่อไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอให้กองสาธารณสุขฯชี้แจงรายละเอียดเหตุผลความจำเป็น สำหรับการขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานตกแต่งสวน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานตกแต่งสวน ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
นางรสสุคนธ์ ทองบุญ กรรมการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานจ้างทั่วไป รายงานที่ระพล ปุจฉาการ เริ่มเข้าปฏิบัติงานราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ อายุราชการจนถึงปัจจุบัน รวม ๕ ปี ๘ เดือน ซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทุกรอบปี

/และเป็นผู้คุณสมบัติ.....

และเป็นผู้คุณสมบัติที่จะขอรับการประเมินเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี จึงขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว ให้กับพนักงานจ้างทั่วไปรายดังกล่าวด้วยคะ

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามโครงสร้างส่วนราชการกองสาธารณสุขฯ ว่าเหมาะสมกับการปรับปรุงตำแหน่ง จากพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือไม่



แสดงตามอัตรากำลัง : กองสาธารณสุขฯ

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

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	
๒.	๖๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓.	๖๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑.		ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๒.		ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	๑	
๓.		พนักงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	๓	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑.		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ว่าง	-	๑	
๒.		พนักงานตกแต่งสวน	ไม่ว่าง	**ขออนุมัติปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไป เป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ	๑	

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง กรรมการ	ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามโครงสร้างส่วนราชการกองคลัง และการวิเคราะห์ค่างานส่วนของคลัง ตามความเหมาะสม ว่าเห็นควร จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือไม่
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	นายทีระพล ปุจฉาการ ก็ทำงานกับเรามาเนาน ทั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่และ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ผมเห็นด้วยครับ หากจะปรับปรุงตำแหน่งจาก พนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) อีกทั้งยังเป็นความ ให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตน และเป็นขวัญและกำลังใจ ให้สำหรับพนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเสมอมา จะได้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับพนักงานจ้างคนอื่นๆ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	แล้วสำนักปลัด เห็นด้วยหรือไม่ครับ กรณีที่กองสาธารณสุขขออนุมัติปรับปรุง ตำแหน่งดังกล่าว
น.ส.ณัฐฐิญา เพ็ชรดี กรรมการ	เห็นด้วยค่ะ เพราะอยู่มานานตั้ง ๕ ปี ๘ เดือนแล้ว สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดี เหมาะสมกับการปรับปรุงตำแหน่งให้แล้วค่ะ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	กองช่างครับ เห็นด้วยหรือไม่ครับ
นายสมทรง ขำสาคร กรรมการ	เห็นด้วยครับ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	กองคลังครับ เห็นด้วยหรือไม่ครับ
น.ส.พัทธนียา ศิริเหลืองทอง กรรมการ	เห็นด้วยค่ะ
นายบุญเชิญ ขำสาคร ประธานฯ	กองการศึกษา เห็นด้วยหรือไม่ครับ
น.ส.สุดารัตน์ เหลืองโสภารกร กรรมการ	เห็นด้วยค่ะ
มติที่ประชุม	เห็นชอบ

ได้ให้งาน.....

จ.อ.มนัส ประคองโพธิ์ทอง
กรรมการ

ได้ให้งานการเจ้าหน้าที่ลองคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลแล้ว
ขอเชิญงานการเจ้าหน้าที่ ได้ชี้แจงครับ

น.ส.สุมาลี วงศ์ทวีทรัพย์
กรรมการและเลขานุการ

คะงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลแล้ว
ตามที่แต่ละส่วนได้ขอกำหนดตำแหน่งมา ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ร้อยละ
๓๔.๓๗ จากเดิม ๓๓.๒๑ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาตามตาราง
รายละเอียดได้เลยคะ

รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล “รายการเดิม”

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่ายบุคคลรวม ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน			
2561	52,484,607	17,685,504	33.69	
2562	55,108,837	18,302,604	33.21	
2563	57,864,279	18,926,688	32.70	

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล “รายการใหม่”

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่ายบุคคลรวม ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน			
2561	52,484,607	17,685,504	33.69	
2562	55,108,837	18,945,360	34.37	
2563	57,864,279	19,606,320	33.88	

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายบุญเชิญ ขำสาคร
ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใด จะขออนุมัติเกี่ยวกับตำแหน่งเพิ่มเติมแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อีกหรือไม่

มติที่ประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔
นายบุญเชิญ ขำสาคร
ประธานฯ

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ขอมอบให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุง
ตำแหน่งตามที่ส่วนราชการได้ขออนุมัติดังกล่าวข้างต้น และรายงานขอความเห็นชอบ
ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครต่อไป มีท่านใดมีเรื่องเสนออีก
หรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดประชุมเพียงเท่านี้

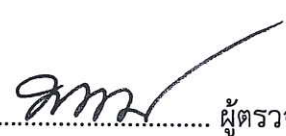
มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จดยางงานการประชุม
(นางสาวสุมาลี พงศ์ทวีทรัพย์)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ จำเอก.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(มนัส ประคองโพธิ์ทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา
กรรมการ