



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลกระจัด
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลกระจัด
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลกระจับ

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

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง และเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราตำแหน่งในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกระจับ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกระจับ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลกระจับ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนัส ใจเจน)
นายกเทศมนตรีตำบลกระจับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมบางสองร้อย ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดราชบุรี (หลังใหม่)

รายชื่อคณะกรรมการฯ ผู้มาประชุม

๑. นายอังกูร	ศีลาเทวากุล	รองผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี
๒. นางสาวสะอาด	พิมพ์สมบูรณ์	ปลัดจังหวัดราชบุรี (แทน)
๓. นางปนัดดา	เพ็งแป้น	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดราชบุรี
๔. นายมานะ	วัฒนากร	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดราชบุรี
๕. นายรุ่งเรือง	เด่นดวงใจ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี (แทน)
๖. นายสรศักดิ์	อังกุลดี	ศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี (แทน)
๗. นายศักดิ์ชัย	พิศาลผล	นายกเทศมนตรีเมืองราชบุรี
๘. นายยุทธนา	เจริญภักดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลหุ่ยมดิน
๙. นายสหัส	ชนะนิม	ประธานสภาเทศบาลตำบลบ้านสิงห์
๑๐. นายอัยรา	มาคะสิระ	ประธานสภาเทศบาลตำบลวัดเพลง
๑๑. นายนรเศรษฐ	รุ่งจรูญ	ปลัดเทศบาลตำบลหลักเมือง
๑๒. นายพิพัฒน์	ศรีเพชรพันธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นายราตรี	บุญยง	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นายอรรถวุฒิ	บูรณสิงห์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายปฐม	สาธิตานนท์	ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อคณะกรรมการฯ ผู้ไม่มาประชุม

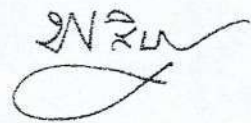
๑. นายศักดิ์ดา	สินธิ์ภมร	ปลัดเทศบาลตำบลบางแพ (ติดราชการ)
๒. นายฉลาด	วงศ์ประเสริฐ	(ติดภารกิจ)

รายชื่อเลขาฯ และผู้ช่วยเลขาฯ

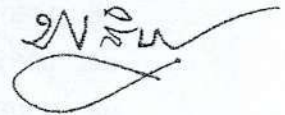
๑. นายสัญญา	ฉิรเชมกุล	รักษาราชการแทนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี/เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี
๒. นางสาววิภา	อินมาลา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย/ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี (แทน)
๓. นายพลิชฐ์	เกิดขวัญ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ/ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายประทีป	มณีงาม	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๒. นางสิริมนต์	โกญจนาท	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน
๓. นายกรกฎ	ยะโก๊ะ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ



- เลขานุการฯ เมื่อถึงเวลาประชุมที่ประชุมครบองค์ประชุมตามที่ระเบียบกำหนด นายอังกร ศีลาเทวากุล รองผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี ในฐานะประธาน ก.ท.จ.ราชบุรี ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.ราชบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖
- เลขานุการ ฯ กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในฐานะเลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี ได้จัดทำรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แนบอยู่ในระเบียบวาระการประชุม ซึ่งจัดส่งให้คณะกรรมการได้ตรวจสอบและแก้ไข ก่อนประชุมแล้ว และสามารถดาวน์โหลดข้อมูลมติ ก.ท.จ. ราชบุรี ได้ทาง www.ratchaburilocal.go.th
- มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖



เลขานุการฯ ๔.๑.๑๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

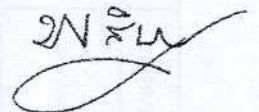
ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ชักชวนแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เทศบาลถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เทศบาลทุกแห่งในเขตจังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

คณะทำงานพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้ประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลทุกแห่งแล้ว เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยเทศบาลทุกแห่งได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม ไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งแต่อย่างใด และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะทำงานจึงได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๓๖ แห่ง รายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงนำเรื่องเสนอที่ประชุม ก.ท.จ.ราชบุรี เพื่อโปรดพิจารณา

ประธานฯ - มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม เห็นชอบ



ลำดับที่	เทศบาล	ประเภทเทศบาล	จำนวนส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล		พนักงานจ้าง		พนักงานครูเทศบาล				รวมทั้งสิ้น	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			หมายเหตุ
				ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		ภาวะค่าใช้จ่าย			
													๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ภาคบ้านโป่ง

* งบฯ.เพิ่มเติม ปี ๖๖ ๕/๑/๖๖ *

๘	ทม.ท่าผา	สามัญ	๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๕๔ ตำแหน่ง ๗๔ อัตรา	๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา	๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา	๘ ตำแหน่ง ๙๗ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๙ อัตรา	-	๒ ตำแหน่ง ๘ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๗๙ ตำแหน่ง ๒๐๔ อัตรา	๑๕๓,๓๗๕,๖๐๐ ๓๑.๓๑	๑๖๑,๐๔๔,๓๘๐ ๓๐.๓๑	๑๖๙,๐๙๖,๕๙๙ ๒๙.๓๙	เห็นชอบ
๙	ทต.กระจับ	สามัญ	๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๓๔ ตำแหน่ง ๔๓ อัตรา	๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	๑๑ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา	๕ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	-	๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	-	๕๖ ตำแหน่ง ๙๑ อัตรา	๘๐,๑๑๕,๐๐๐ ๓๕.๔๑ -๓๔.๙๐	๘๔,๑๒๐,๗๕๐ ๓๓.๗๓	๘๘,๓๒๖,๗๘๘ ๓๒.๙๕	เห็นชอบ
๑๐	ทต.ห้วยกระบอก	สามัญ	๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๕ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา	๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา	-	-	-	-	๓๓ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา	๓๗,๑๒๕,๐๐๐ ๓๑.๒๑	๓๗,๔๙๐,๐๐๐ ๓๑.๙๒	๓๗,๘๖๐,๐๐๐ ๓๒.๖๔	เห็นชอบ
๑๑	ทต.กรับใหญ่	สามัญ	๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๓๕ ตำแหน่ง ๔๓ อัตรา	-	๒๒ ตำแหน่ง ๕๘ อัตรา	๖ ตำแหน่ง ๔๐ อัตรา	๖ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา	-	-	-	๖๙ ตำแหน่ง ๑๖๘ อัตรา	๑๐๓,๐๐๐,๐๐๐ ๓๒.๒๘	๑๐๘,๑๕๐,๐๐๐ ๓๑.๗๖	๑๑๓,๕๕๗,๕๐๐ ๓๑.๒๑	เห็นชอบ
๑๒	ทต.เบิกไพร	สามัญ	๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๔๐ ตำแหน่ง ๕๐ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๑๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา	๘ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา	๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา	-	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	๑ อัตรา ๑ อัตรา	๗๓ ตำแหน่ง ๑๑๙ อัตรา	๙๘,๐๐๐,๐๐๐ ๓๒.๓๙	๑๐๒,๙๐๐,๐๐๐ ๓๑.๗๗	๑๐๘,๐๔๕,๐๐๐ ๓๐.๘๒	เห็นชอบ

ภาคโพธาราม

๑๓	ทม.โพธาราม	สามัญ	๘ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๕๐ ตำแหน่ง ๘๐ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๖๘ อัตรา	๔ ตำแหน่ง ๑๑๑ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๖๖ ตำแหน่ง ๒๘๑ อัตรา	๑๗๕,๓๒๖,๕๘๕.๐๐ ๒๕.๗๙	๑๘๔,๐๙๒,๙๑๔.๒๕ ๒๔.๕๘	๑๙๓,๒๙๗,๕๕๙.๙๖ ๒๓.๔๒	เห็นชอบ
๑๔	ทต.หนองโพ	สามัญ	๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๗ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	๘ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	-	-	๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	๔๒ ตำแหน่ง ๕๘ อัตรา	๕๓,๙๗๐,๐๐๐ ๓๒.๗๗	๕๖,๖๖๘,๕๐๐ ๓๒.๐๕	๕๙,๕๐๑,๙๒๕ ๓๑.๓๔	เห็นชอบ
๑๕	ทต.บ้านเลือก	สามัญ	๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๓๖ ตำแหน่ง ๔๑ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	๑๔ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา	๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา	๒ ตำแหน่ง ๙ อัตรา	-	-	-	๖๐ ตำแหน่ง ๘๖ อัตรา	๘๔,๐๐๐,๐๐๐ ๓๑.๓๑	๘๘,๒๐๐,๐๐๐ ๓๐.๗๓	๙๒,๖๑๐,๐๐๐ ๓๐.๑๕	เห็นชอบ
๑๖	ทต.เจ็ดเสมียน	สามัญ	๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๓๖ ตำแหน่ง ๔๑ อัตรา	๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา	๑๒ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา	๕ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา	๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา	-	-	-	๕๘ ตำแหน่ง ๘๘ อัตรา	๖๓,๔๒๐,๐๐๐ ๓๔.๕๓	๖๖,๕๙๑,๐๐๐ ๓๓.๙๘	๖๙,๙๒๐,๕๕๐ ๓๓.๔๒	เห็นชอบ

คำนำ

เทศบาลตำบลกระจับได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่กฎหมายได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลกระจับได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลกระจับ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย โดยมีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกระจับก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลกระจับ
โทร. ๐-๓๒๒๙-๙๓๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔
๑๔. ภาคผนวก	๔๕
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกระเจ็ด	

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลกระเจ็ด และเป็น การกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกระเจ็ด ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เทศบาลตำบลกระเจ็ดได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด มีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน จ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้ เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้ จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกระเจ็ด จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระเจ็ด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลกระเจ็ดเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการ ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของทางเทศบาลตำบลกระเจ็ด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกระเจ็ด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกระเจ็ด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างาน

ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร การยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man

Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Reengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลกระเจ็ดมีขนาดพื้นที่ ๙.๑ ตารางกิโลเมตร มีทางหลวงหมายเลข ๔ เดิม (ถนนเพชรเกษมสายเก่า) และทางหลวงหมายเลข ๓๒๓ (ถนนทรงพล) ตัดผ่าน โดยมีลักษณะพื้นที่ตั้งฉากกับถนนดังกล่าวจากศูนย์กลางถนนข้างละ ๕๐๐ เมตร มีระยะห่างห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๖๕ กิโลเมตร ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตั้งอยู่ที่ ถนนเพชรเกษมสายเก่า (สามแยกกระเจ็ด - หนองโพ) เลขที่ ๔๙ หมู่ที่ ๙ ตำบลหนองอ้อ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี บนเนื้อที่ ๑ ไร่ ๑ งาน ๙๔ ตารางวา มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๗,๗๔๗ คน (ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) โครงสร้างทางเศรษฐกิจหลักของเทศบาลตำบลกระเจ็ดสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การค้าอุตสาหกรรม และการบริการ รองลงมาเป็นการลงทุนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในพื้นที่ โดยปัจจุบันประชากรวัยทำงานในเขตเทศบาลตำบลกระเจ็ดประกอบอาชีพรับจ้างเป็นช่างฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรมและเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการต่างๆ ในเขตเทศบาล นอกจากนี้ ประชาชนในพื้นที่ยังคงประกอบกิจกรรมทางด้านเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา และพืชไร่ (อ้อย) ผลผลิตที่ได้ไม่คงที่ขึ้นอยู่กับสภาพตามฤดูกาล ทำให้ระดับรายได้ไม่แน่นอน การสาธารณสุขดีพอสมควรไม่มีโรคระบาดร้ายแรง ประชาชนมีส่วนร่วมพอสมควร ซึ่งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกระเจ็ดสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน แต่ความต้องการของประชาชนด้านนี้ยังมีอีกจำนวนมาก เช่น การก่อสร้างท่อระบายน้ำ ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ฝายบ่อพัก และอื่น ๆ ภายในชุมชน หมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้า ระบบประปา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านนี้ให้หมดไปได้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลดคนงานทำให้คนว่างงานเพิ่มขึ้น เทศบาลสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับราษฎรได้พัฒนาฝีมือโดยจะมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจในทุกรูปแบบเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

๓. ด้านสังคม

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมา และการแพร่ระบาดของยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควรขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการไม่เพียงพอ

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลกระเจ็ดได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด และขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดมลพิษต่างๆ ในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลต่อไป

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน/ชุมชน มีการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ท้วถึง และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๖.ด้านการสาธารณสุข

การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ การบำบัดโรค การบำรุงสถานพยาบาล การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗.ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

การจัดการศึกษา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม การกีฬา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกระจับ ได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลกระจับ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบออกเป็น ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขปกร
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกระจับ

เทศบาลตำบลกระจับได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis มาวิเคราะห์ประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและภาพรวมของโอกาสพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทางใด

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีระบบการขนส่งที่สะดวกและระยะทางไม่ไกลจากกรุงเทพ มีเส้นทางสายหลักผ่านสู่จังหวัดในภาคกลางไปยังภาคใต้ และภาคตะวันตก และประเทศเพื่อนบ้าน
๒. มีโรงงานประเภทอุตสาหกรรม โรงงานประเภทสิ่งทอ อู่ต่อรถ และอุตสาหกรรมระดับยนต์ ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และเล็ก จำนวนมาก
๓. เป็นแหล่งแรงงานฝีมืออู่ต่อรถที่มีชื่อเสียง
๔. ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ปัญหาการระบายน้ำในฤดูฝน
๒. ยังไม่มีการจัดวางระบบผังเมืองที่ใช้ร่วมกันทั้งอำเภอบ้านโป่งอย่างเป็นทางการ
๓. ปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหายขยะมูลฝอย, ปัญหาการจัดการน้ำเสีย, ปัญหากลิ่นจากโรงงานอุตสาหกรรม
๔. ชุมชนยังมีปัญหาด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมชุมชนที่ดี
๕. ปัญหาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ในพื้นที่
๖. ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ยังเข้าไม่ถึงบริการของรัฐอย่างเป็นธรรม
๗. ศักยภาพและความตื่นตัวของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และเยาวชน ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังไม่ชัดเจน
๘. ขาดการประสานงานและบูรณาการในการพัฒนาด้านต่างๆ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องที่เป็นเอกภาพ
๙. ชุมชนยังขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง
๑๐. การกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาในระดับท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๑. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๑๒. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นให้การสนับสนุน การพัฒนาคน สังคม และชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเองมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การรวมตัวของประเทศอาเซียน(AEC) เพิ่มอำนาจการต่อรองของประเทศสมาชิก ส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

อุปสรรค (Threats)

- ๑.ระเบียบกฎหมายระหว่างหน่วยงานภาครัฐบางฉบับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการเมืองการปกครองท้องถิ่นและไม่มีส่วนร่วมในการบริหารการเมืองการปกครองและการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.ปัญหาความยากจนทำให้คนต้องดิ้นรนเรื่องปากท้องของตัวเองก่อนที่จะคิดถึงส่วนรวมทำให้ความผูกพันกับชุมชน/ท้องถิ่นมีน้อย ประชาชนอยู่แบบปัจเจกชนมากขึ้น
- ๔.ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ
- ๕.ความรุนแรงต่อกระแสการบริโภคนิยมทำให้ภาคสังคมอ่อนแอ
- ๖.กระแสวัตถุนิยมที่รุนแรงในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามของชุมชน
- ๗.การเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งใหม่ในแต่ละครั้งอาจส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นขาดความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระเจ็ดโดย เน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลกระเจ็ด เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถของบุคลากรของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยการนำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของอำเภอ จังหวัด รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลกระเจ็ด

“เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

- 1.ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 2.การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการแก้ไขปัญหาสังคม
- 3.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
- 5.บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาเป็นเมืองน่าอยู่
- 6.ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 7.ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategy)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
 แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาการคมนาคม และไฟฟ้าสาธารณะ
 แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
 แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาการวางผังการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค
 แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพและหน้าที่

พลเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

แนวทางการพัฒนาที่ 2 การบริหารจัดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การลดปริมาณและควบคุมมลพิษ

แนวทางการพัฒนาที่ 4 การควบคุมสุขภาพสถานประกอบการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และพัฒนาอาชีพเพิ่มรายได้

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาขีดสมรรถนะหลักของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้ครอบคลุมและเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

ในการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์

1.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้มาตรฐานทั่วถึง

2.ประชาชนมีคุณภาพชีวิต และสุขภาพ พลานามัยที่ดี

3.การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้มาตรฐาน

4.ประชาชนร่วมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.ชุมชนปลอดภัยเสพติด ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6.ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นเมืองน่าอยู่

7.ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืน และลดค่าใช้จ่าย ชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

8.ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

พันธกิจ

ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์

โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้มาตรฐานทั่วถึง สภาพภูมิทัศน์ของเมืองเป็นเมืองน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
2. สภาพภูมิทัศน์ของเมืองน่าอยู่

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาการคมนาคม ระบบระบายน้ำ และไฟฟ้า สาธารณะ	1. ถนน ทางเท้า เกาะกลาง ได้มาตรฐาน 2. ท่อ/ราง ระบบระบายน้ำได้มาตรฐาน 3. การขยายเขตไฟฟ้าทั่วถึงและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค	1. การขยายเขต/ปรับปรุงประปาทั่วถึงได้มาตรฐาน 2. จำนวนคลองที่ได้รับการขุดลอก
3. พัฒนาการวางผังการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นเมืองน่าอยู่	1. มีการวางผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน 2. มีการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เขตเทศบาลให้มีความสวยงามน่าอยู่

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง , กองการประปา

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจการค้า การบริการการท่องเที่ยวด้วยนวัตกรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

- 1.พัฒนาคุณภาพชีวิต และแก้ไขปัญหาสังคม
- 2.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

- 1.ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพที่ดี ได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- 2.ผู้สูงอายุ พิกการ เอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- 3.การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยได้มาตรฐาน
- 4.ประชาชนร่วมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพ พลานามัยที่ดีขึ้น
- 2.ร้อยละของผู้สูงอายุ พิกการ เอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือ
- 3.จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- 4.จำนวนกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค	1. ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน 2. อัตราความเจ็บป่วยจากโรคที่สำคัญลดลง 3. อัตราการแพร่ระบาดของโรคลดลง 4. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพ
2. ส่งเสริมด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน	1. จำนวน ประชาชน เด็กและเยาวชน เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา นันทนาการ 2. จำนวนกิจกรรม/โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย
3. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2. จำนวนกิจกรรม/โครงการสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย 3. จำนวนกิจกรรม/โครงการ อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์	1. จำนวน ผู้สูงอายุ พิกการ เอดส์ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ 2. มีฐานข้อมูลผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง
5. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล , กองสาธารณสุข , กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

- 1.ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพประชาชนและความมั่นคงในคุณภาพชีวิต
ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย พันธกิจ

1. ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการเทศบาล
2. จัดระเบียบชุมชน/สังคม สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

1. การบริหารจัดการเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. การบริหารจัดการเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	1.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมี ประสิทธิภาพ 2.ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยหรือภัยพิบัติ ได้รับการช่วยเหลือ 3.สถิติการเกิดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง
2.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	1.ผู้ติดยาเสพติดและปัญหาอาชญากรรมลดลง 2.จำนวนกิจกรรม/โครงการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด
3.การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ความเสมอ ภาค สิทธิเสรีภาพ และหน้าที่พลเมือง	1.ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2.การจัดการเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล,กองคลัง,กองยุทธศาสตร์ฯ

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพประชาชนและความมั่นคงในคุณภาพชีวิต
ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/
สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้า 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาเป็นเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์

ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นเมืองน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นระบบ
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
3. มลภาวะ มลพิษ ในชุมชนลดปริมาณลง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	1.ปริมาณขยะในเขตเทศบาลลดลง 2.ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะ 3.จำนวน หมู่บ้าน/ชุมชนสะอาดปราศจากโรค
2.การบริหารจัดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1.จำนวน คู คลอง ในเขตเทศบาลได้รับการฟื้นฟู สภาพน้ำดีขึ้น 2.ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
3.การลดปริมาณและควบคุมมลพิษ	ปัญหามลภาวะเป็นพิษในเขตเทศบาลลดน้อยลง
4.การควบคุมสุขภาพสถานประกอบการ	ร้อยละของสถานประกอบการมีการควบคุม ตามระเบียบฯ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุข,กองช่าง

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและ ใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อนหน้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

พันธกิจ

ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืน และลดค่าใช้จ่าย
2. ชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น
2. ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และพัฒนาอาชีพเพิ่มรายได้	1. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน 2. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น 3. ประชากรวัยทำงานว่างงานลดลง
2. พัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่	1. บึงกระเจ็ดได้รับการพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ 2. สร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
3. ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน	1. จำนวนกิจกรรม/โครงการสร้างความเข้มแข็งครอบครัว ชุมชน 2. หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
4. ส่งเสริมการดำเนินการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจการค้า การบริการการท่องเที่ยวด้วยนวัตกรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ

ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	1.อาคาร สถานที่ที่ได้รับการปรับปรุงรองรับการให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ 2.จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาขีดสมรรถนะหลักของบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้ครอบคลุมและเป็นธรรม	1.จำนวนกิจกรรมที่รณรงค์ให้ประชาชนเสียภาษี 2.จำนวนช่องทางที่ประชาชนเสียภาษีได้สะดวก 3.ปรับปรุงแผนที่ภาษีให้ครอบคลุมเป็นปัจจุบัน
5. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับบริการด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองคลัง, กองยุทธศาสตร์ฯ

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพประชาชน และความมั่นคงในคุณภาพชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุฑท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลกระเจ็ด ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม และยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตำบลกระเจ็ด เทศบาลตำบลกระเจ็ด จึงนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลกระเจ็ดจะต้องดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ไฟฟ้าสาธารณะ และด้านระบบระบายน้ำ การป้องกันน้ำท่วม

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของชุมชน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยการฝึกอาชีพระยะสั้นให้แก่ประชาชนนอกระบบ ก่อสร้างร้านค้าผลิตผลทางการเกษตรชุมชน และส่งเสริมให้หมู่บ้านในท้องถิ่นเป็นแหล่งท่องเที่ยว และเป็นเมืองน่าอยู่

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยการกำจัดสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เช่น ดูแลเรื่องขยะ และมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาด้านความสะอาดของชุมชนในวันสำคัญต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับประชาชนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔. การพัฒนาปรับปรุงงานและการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ผู้นำชุมชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และความเข้าใจอันดีระหว่างเทศบาลกับชุมชน และการปฏิบัติงานของท้องถิ่นอย่างถูกต้องเหมาะสม

๕. การส่งเสริมการพัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางด้านข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสาร แผ่นพับ ใบปลิว และการออกหน่วยเทศบาลเคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชน

๖. การพัฒนาส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพของชุมชนในท้องถิ่นให้มีสุขภาพ และอนามัยที่ดี ปราศจากโรคต่างๆ โดยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับอนามัยของประชาชน เช่น การฟัน ผีด วัคซีนกำจัดยุง แมลงที่เป็นพาหะนำโรคติดต่อต่าง ๆ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น และจารีตประเพณีอันดีงาม โดยการจัดกิจกรรม งานประเพณีในวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้ท้องถิ่นได้อนุรักษ์ประเพณี และสืบสานวัฒนธรรมอันดีงาม สืบทอดต่อกันไป

๒. การส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ โดยการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการให้เด็ก และเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เกิดการผ่อนคลายจากการเรียนโดยสนับสนุนกิจกรรม การก่อสร้างลานกีฬา จัดแข่งขันกิจกรรมด้านกีฬา เพื่อเด็ก และเยาวชนจะได้ห่างไกลยาเสพติด

๓. ส่งเสริมสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น โดยการส่งเสริมด้านป้องกันสาธารณภัยในด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน สนับสนุนในกิจการงานของหน่วยงาน อปพร. เพื่อช่วยป้องกันสอดส่อง ดูแล ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนในท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี ในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้กับประชาชนและหน่วยงานท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกระเจ็ด เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วน (๗ กอง ๑ หน่วยงาน) ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการประปา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๑ อัตรา และจากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ที่เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลกระเจ็ด และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกระเจ็ด ในทั้ง ๗ ด้าน และจากการวิเคราะห์ข้อมูล ปริมาณงาน โครงการ/กิจกรรมที่เทศบาลตำบลกระเจ็ด มีภารกิจที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้านั้น เมื่อนำภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมาวิเคราะห์ถึงความต้องการกำลังคนในปัจจุบันนั้น พบว่ามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่งานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลกระเจ็ด ให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนตำแหน่งว่างยังไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลกระเจ็ด จะได้ดำเนินการสรรหา และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการต่างๆ และทำให้มีอัตรากำลังครบทุกตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้ รวมไปถึงการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกระเจ็ด ไม่เกินร้อยละ ๔๐ เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกระเจ็ด เทศบาลตำบลกระเจ็ดมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกระเจ็ด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนและโครงการ - งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนและโครงการ - งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗. กองการประปา ๗.๑ ฝ่ายผลิต - งานผลิต - งานติดตั้ง - งานซ่อมบำรุง ๗.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุ	๗. กองการประปา ๗.๑ ฝ่ายผลิต - งานผลิต - งานติดตั้ง - งานซ่อมบำรุง ๗.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุ	
๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกระเจ็ด ได้วิเคราะห์ถึงภารกิจตามอำนาจหน้าที่แล้ว จึงกำหนดตำแหน่งตามภารกิจและความจำเป็นกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างปลัดสื่อค- ๑ ส.ค. ๖๕
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)					-	-	-	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างปลัดสื่อค- ๓ ส.ค. ๖๖
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างปลัดสื่อค- ๒ ต.ค. ๖๖
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก)	๑	๑	๑	๑				
นิติกร (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ชง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คณงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- รับโอน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- รับโอน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองคลัง	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑				
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากำลัง
คนงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองช่าง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างปลดลือค- ๑ มี.ค. ๖๕
พยาบาล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรากำลัง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง ๑ อัตรากำลัง
รวมกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขฯ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ ต.ค. ๖๖
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างรอยุบ-
รวมกรอบอัตรากำลังของกองยุทธศาสตร์ ฯ	๖	๕	๕	๕				
กองการศึกษา (๐๘)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างใหม่- ๑๖ ส.ค. ๖๖
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา	๗	๘	๘	๘				
กองการประปา (๐๙)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- กสส.สรรหา
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- ๑๖ ต.ค. ๖๓
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างยุบ-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างรอยุบ-
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองการประปา	๙	๘	๘	๘				
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๐	๙๑	๙๑	๙๑	+๑	-	-	

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเดิม/เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๒๓,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๒๘๐	๑,๐๑๘,๓๒๐	๑,๐๔๕,๖๘๐	๑,๐๗๔,๙๖๐	(๖๘,๖๔๐)
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	ว่างเต็ม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๕๖๐,๓๒๐	๕๗๓,๕๒๐	๕๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙,๑๖๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๖,๒๔๐	๓๗๖,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	(๑๙,๗๒๐)
ลูกจ้างประจำ						๐													
๑๓	นักการ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๕๗,๑๖๐	(๒๑,๐๑๐)
๑๔	พนักงานวิทยุ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๑๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๖๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๔๔๐	๒๘๕,๔๘๐	๒๙๗,๐๐๐	(๒๑,๙๘๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๕๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๘,๙๒๐	๒๗๙,๗๒๐	๒๙๑,๐๐๐	(๒๑,๕๔๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๒๐๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๔,๗๒๐	(๑๗,๓๗๐)
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	คนงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง (๐๔)				๐															
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๙,๐๐๐	๖๙๓,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐		(๔๑,๙๓๐)
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๖๖,๘๘๐		(๔๑,๕๕๐)
๓๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๕๘๘,๘๘๐	๖๐๒,๘๘๐	๖๒๐,๐๔๐		(๔๕,๗๔๐)
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐		(๓๕,๒๒๐)
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๐๘๐	๑๒๒,๐๘๐	๑๒๖,๔๐๐	๑๓๐,๘๘๐		(๙,๙๘๐)
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๖,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐		(๒๘,๘๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๘,๕๒๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๕,๘๘๐	๒๒๔,๕๒๐		(๑๖,๙๐๐)
๓๘	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๘๓๗,๑๒๐	๘๕๙,๘๐๐	๘๘๔,๐๔๐		(๕๖,๗๓๐)
๔๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐		(๓๖,๓๑๐)
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐		(๒๙,๗๓๐)
๔๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐		(๒๗,๐๓๐)
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐		(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้าง																			
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐		(๑๓,๕๗๐)
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐		(๑๓,๒๖๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐		(๑๑,๒๙๐)
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐		(๑๑,๒๙๐)
๔๙	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๕๐	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๕๒	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเต็ม
๕๓	คนงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๕๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๑๖,๐๘๐	๘๔๘,๔๐๐	๘๗๑,๙๒๐		(๕๕,๘๘๐)
๕๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐		ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑	๑	๕๙๘,๖๐๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๖๘,๖๘๐	๕๘๕,๓๖๐	๖๐๒,๘๘๐	(๕๑,๕๕๐)
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๙	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๕,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	(๑๑,๑๒๐)
๖๐	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๙๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๑๕,๑๖๐	(๑๕,๙๓๐)
๖๑	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๒	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๓	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๔	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๕	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๖	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)																		
๖๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๒๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๕,๖๘๐	(๕๖,๔๙๐)
๖๙	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๗๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๔๐๐	(๒๗,๑๑๐)
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๘,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
๗๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๗๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๗,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่างเต็ม
๗๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๑,๓๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๗๖	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑	-	-							กำหนดเพิ่ม
๗๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๗๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	กองการประปา (๐๙)																		
๘๒	ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๘๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
๘๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๘๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	ถจ.ประจำ	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๕๗,๑๖๐	(๒๑,๐๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๘๘	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๙	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๐	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๙๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
(๕)	รวม		๙๑	๗๐	๒๒๒,๘๓๙,๕๒๐	๑,๑๖๔,๐๐๐	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	๒๕๗,๑๒๐	๒๙๗,๙๔๐	๓๑๔,๒๔๐	๒๔,๖๖๐,๕๔๐	๒๕,๓๕๗,๙๘๐	๒๖,๐๗๒,๒๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๓,๖๙๙,๐๘๑	๓,๘๐๓,๖๙๗	๓,๙๑๐,๘๓๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๘,๓๕๙,๖๒๑	๒๙,๑๖๑,๖๗๗	๒๙,๙๘๓,๐๕๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๕๐	๓๔.๖๗	๓๓.๙๕	

หมายเหตุ :

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๗๖,๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เป็นเงิน ๘๐,๑๑๕,๐๐๐ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

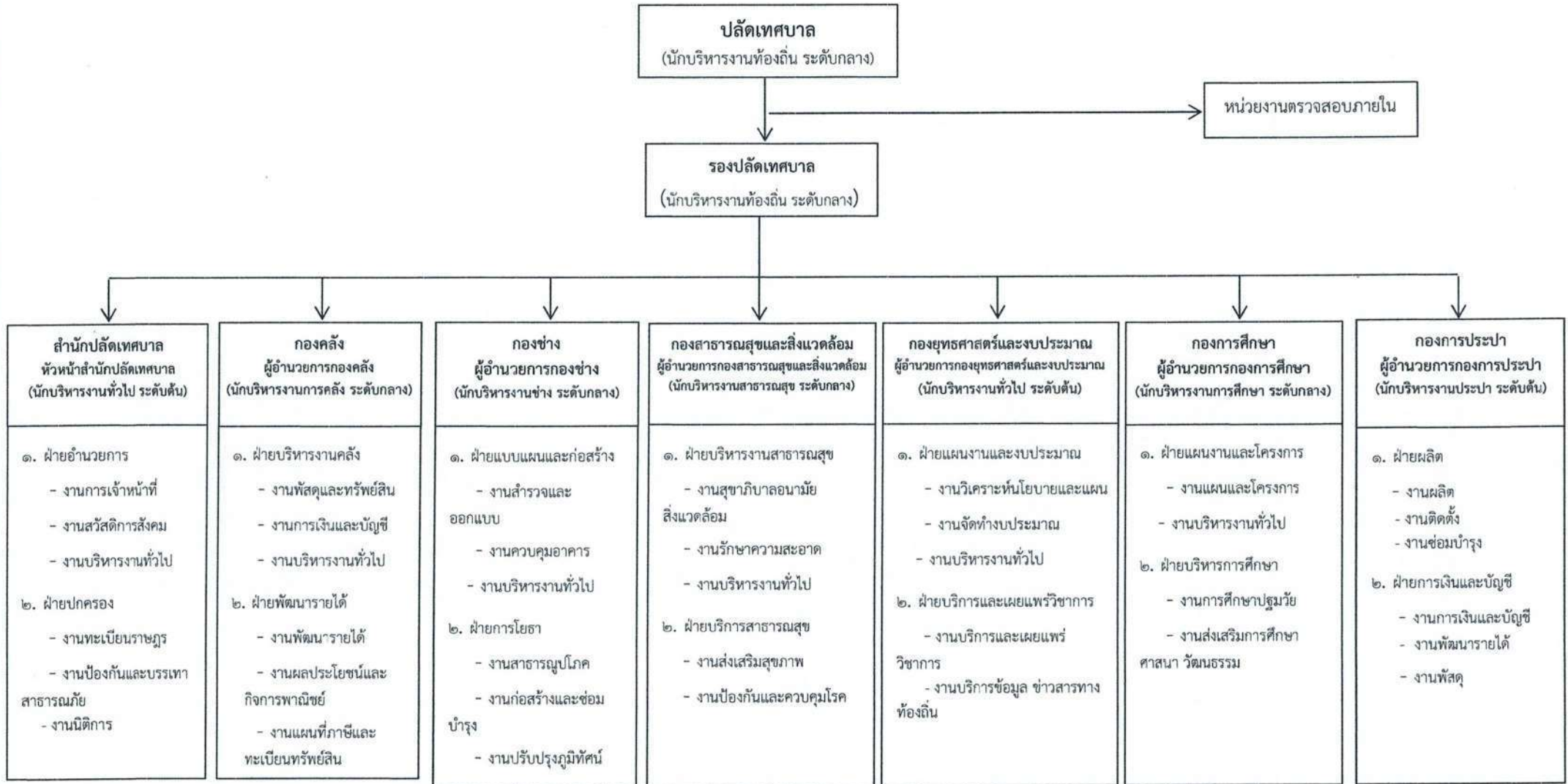
เป็นเงิน ๘๔,๑๒๐,๗๕๐ บาท

๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

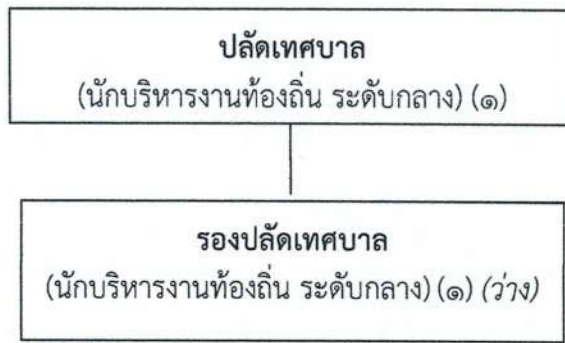
เป็นเงิน ๘๘,๓๒๖,๗๘๘ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

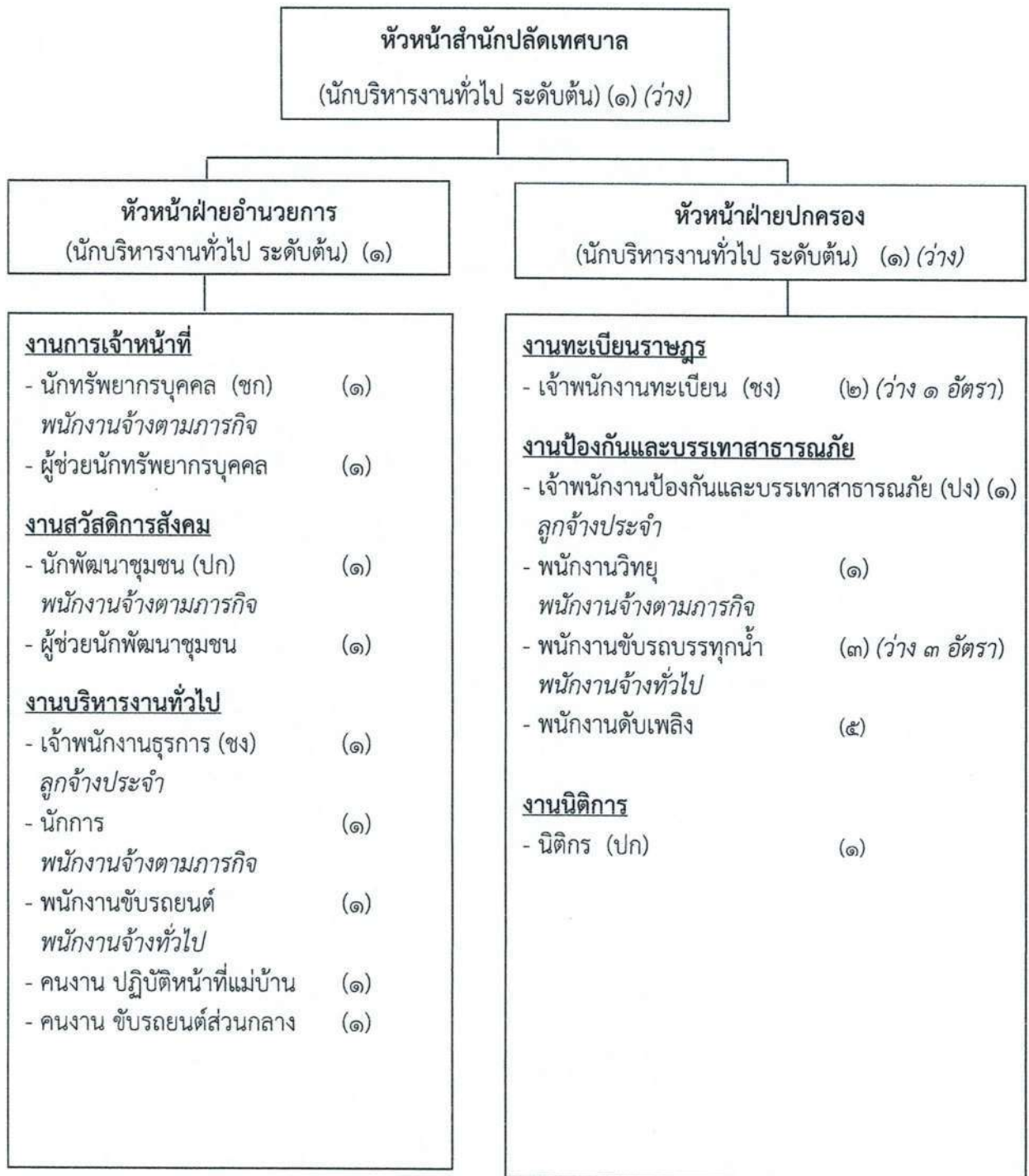
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลกระจับ



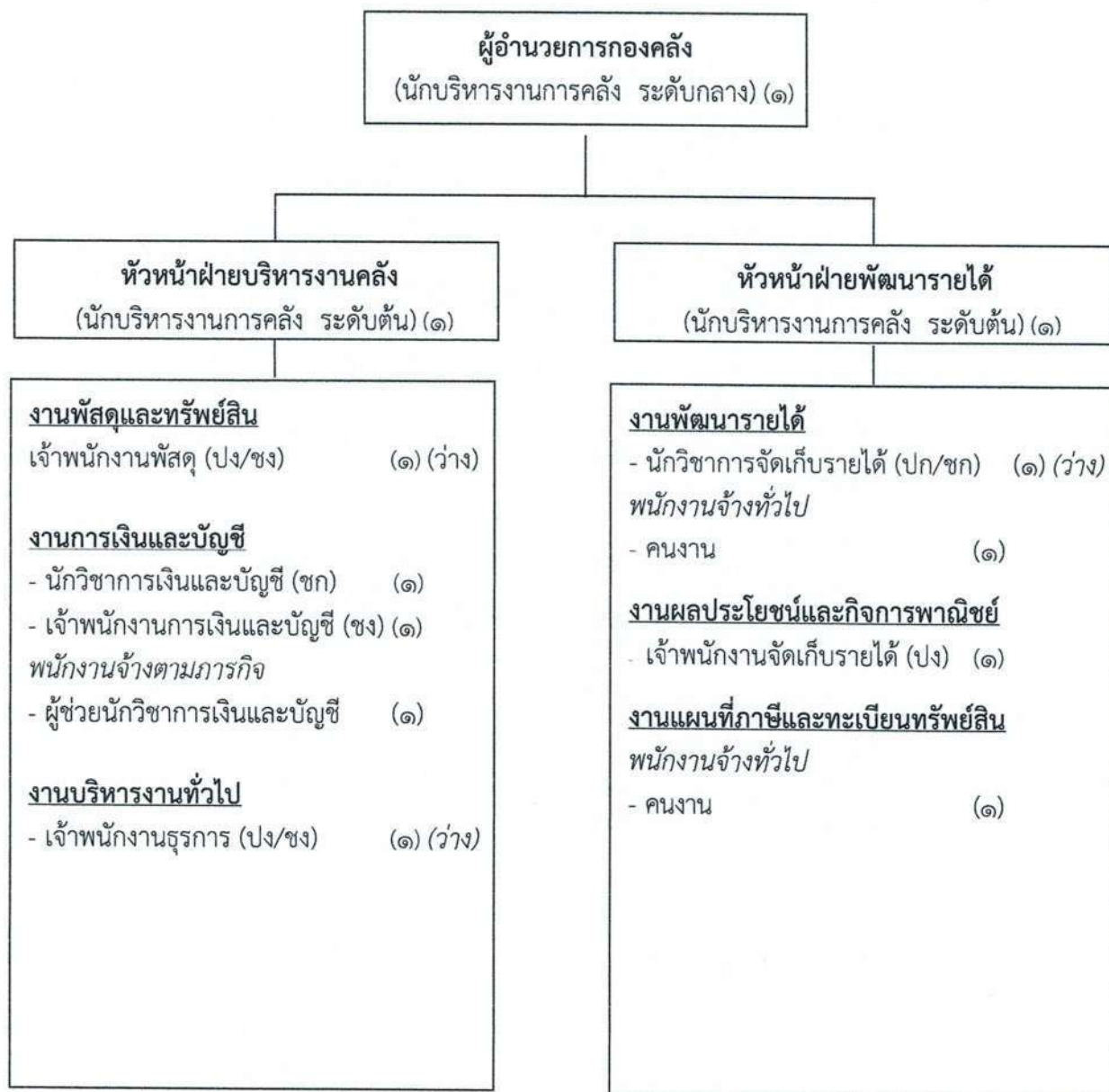
โครงสร้างท้องถิ่น



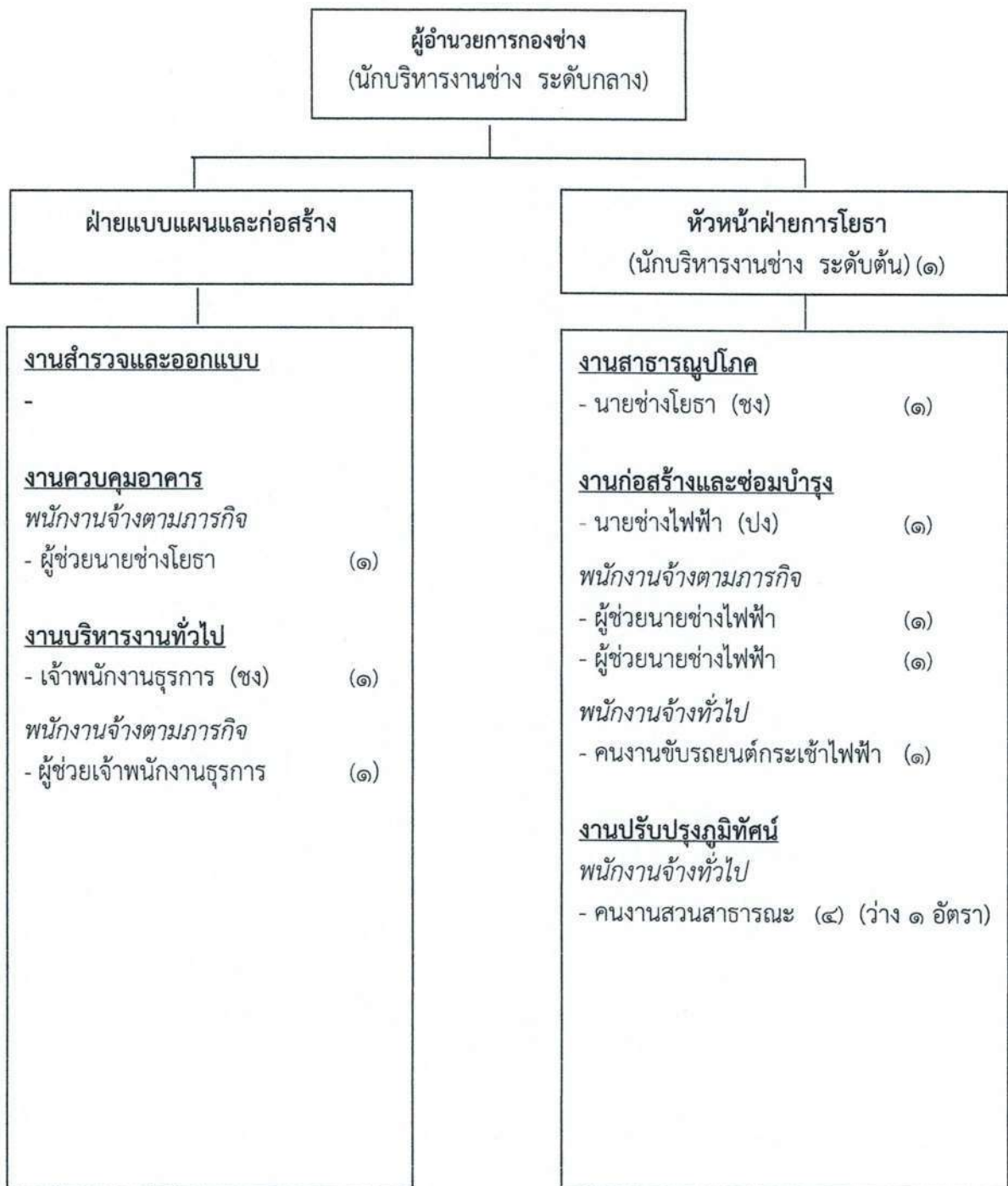
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



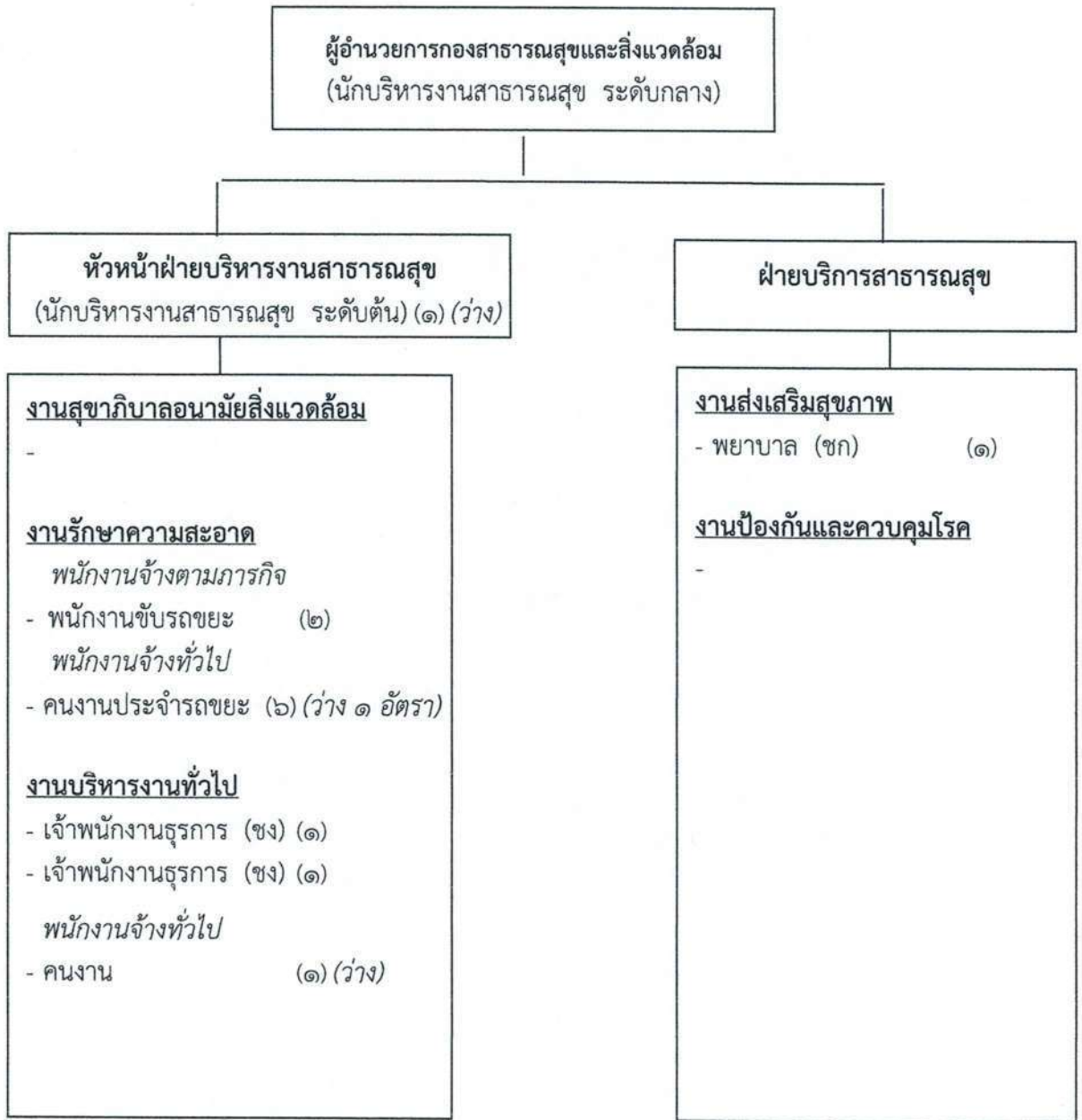
โครงสร้างของกองคลัง



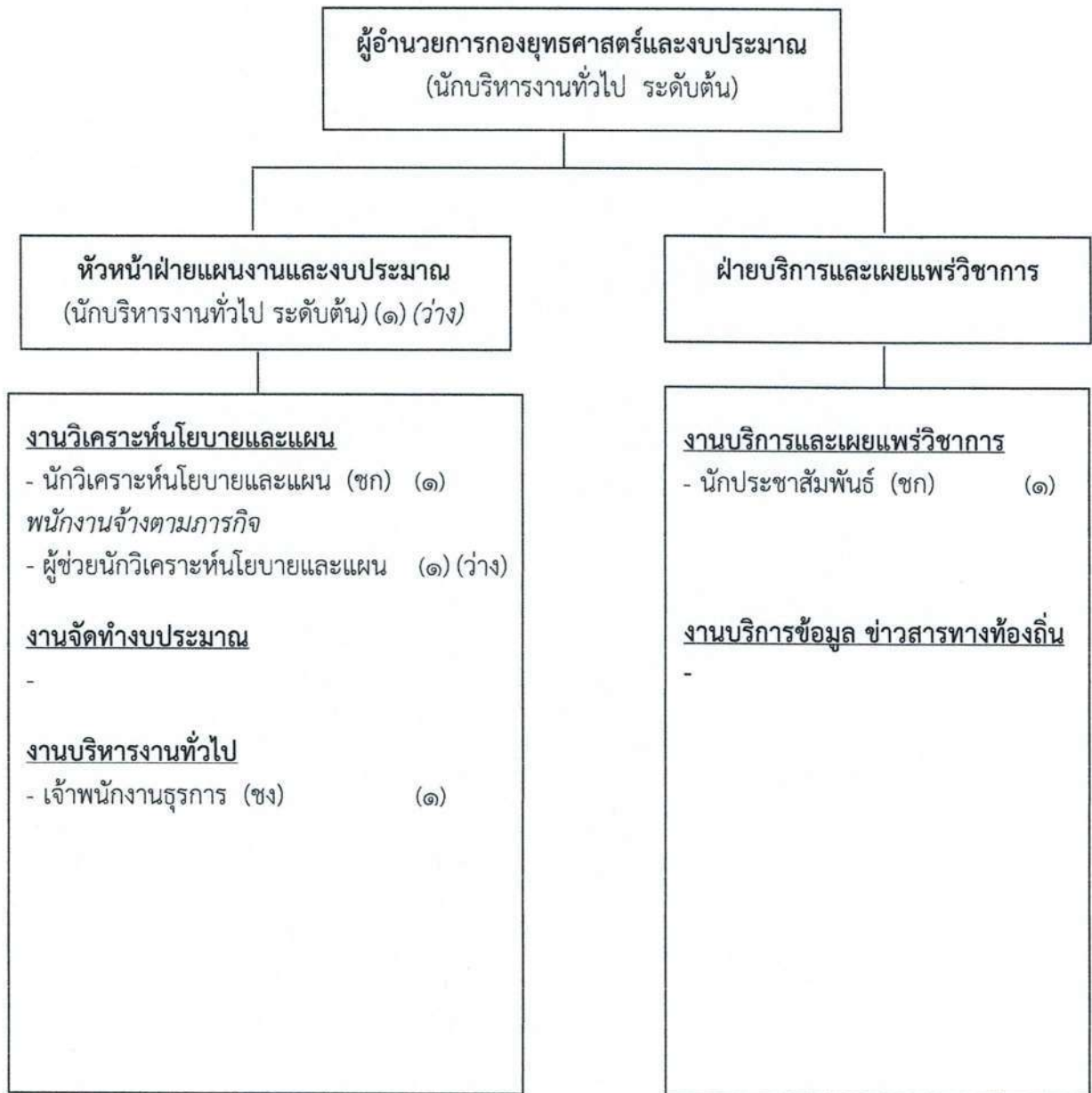
โครงสร้างของกองช่าง



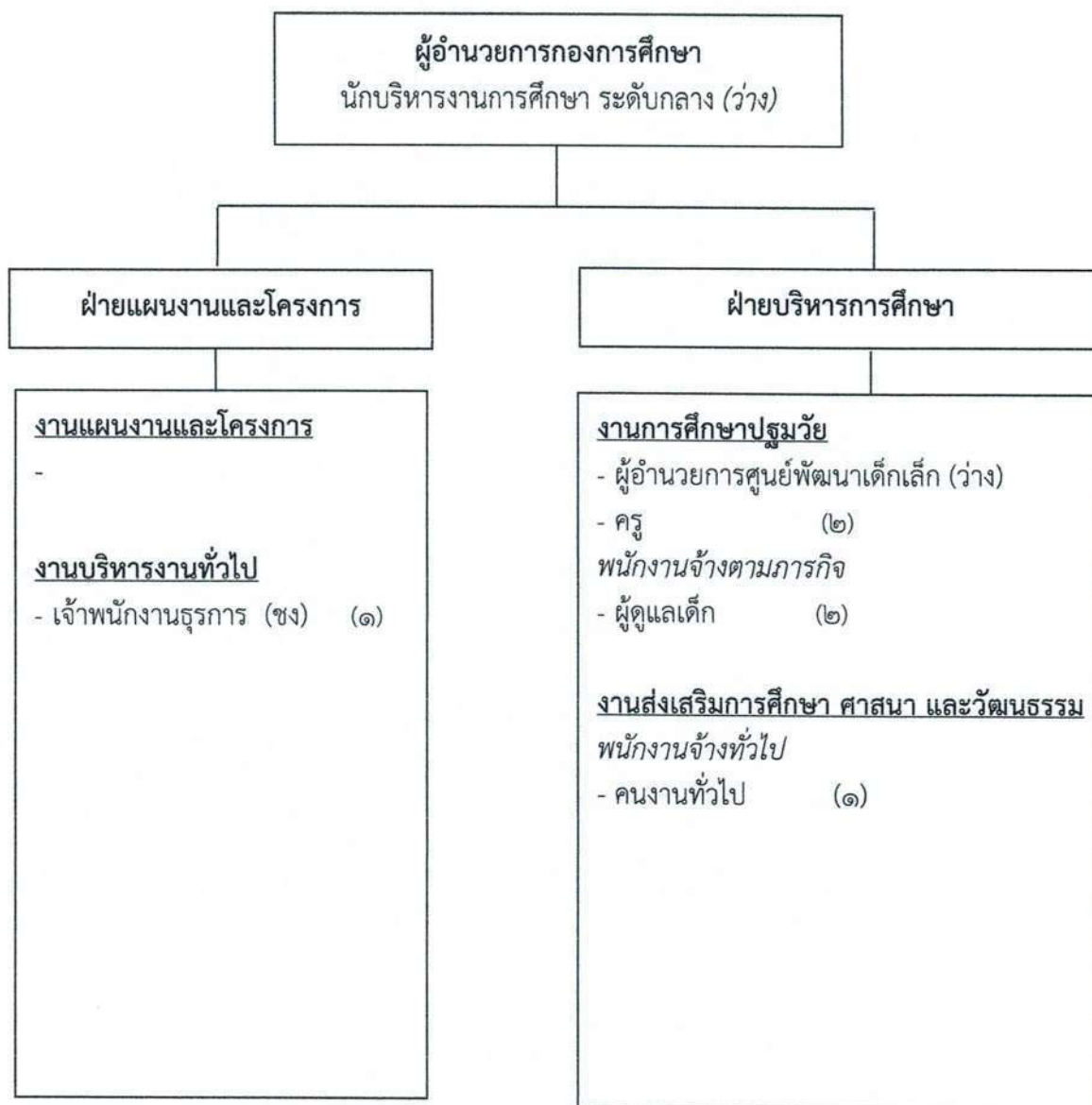
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



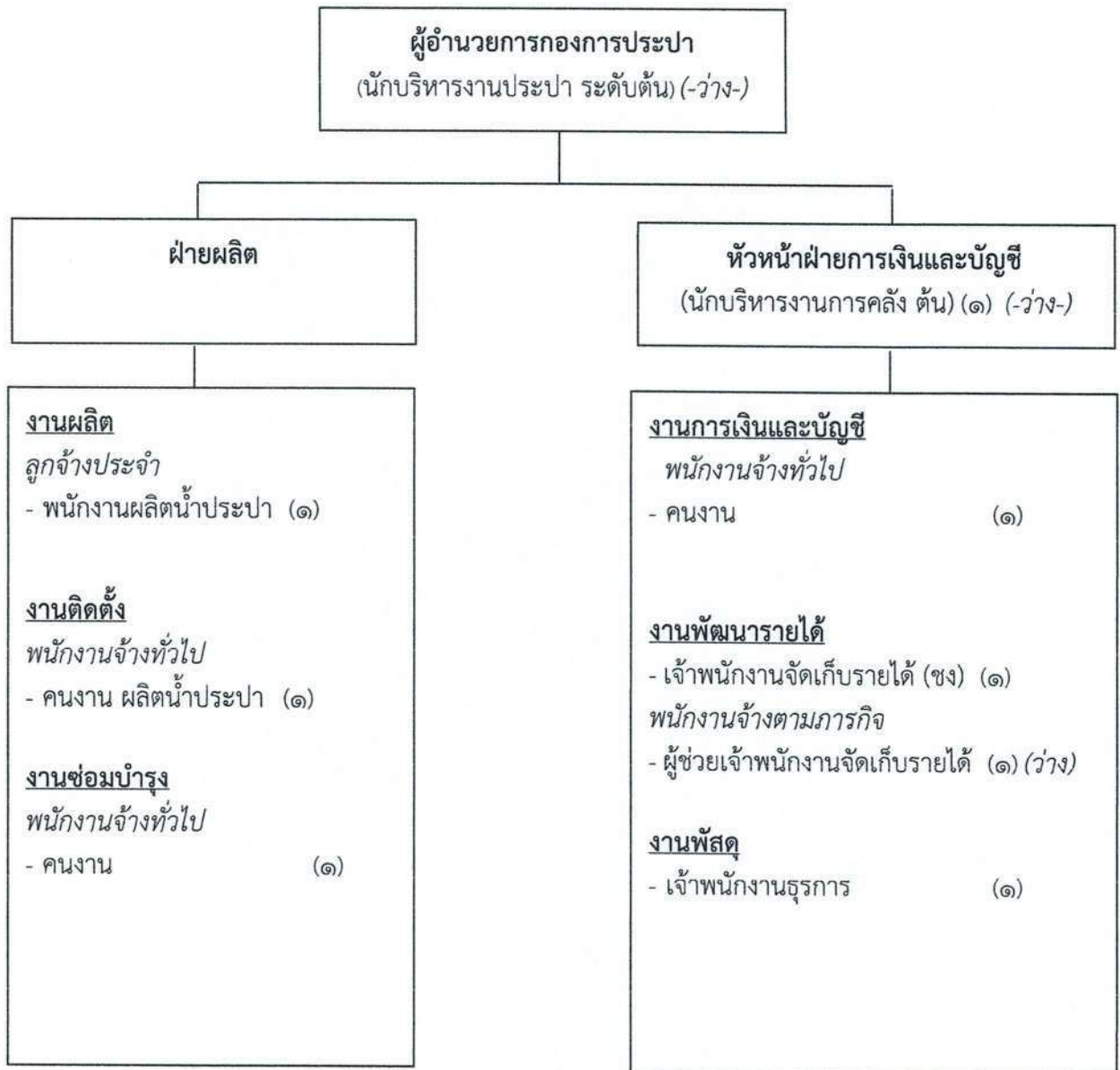
โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



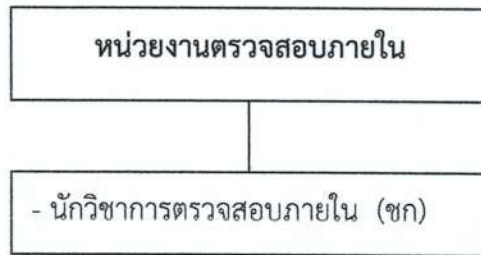
โครงสร้างของกองการศึกษา



โครงสร้างของกองการประปา



โครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสมศักดิ์ ดันเจริญ	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๒๓,๖๘๐ (๖๘,๖๕๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๙๙๑,๖๘๐
๒			๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	(ว่างเต็ม) ๖๘๒,๔๕๐
๓			๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาววัชรพิมพ์ อนันท์ภิรมย์สุข	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๕			๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๖	นางสาวรัตติกาล จำปาทอง	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางสาวพิมพ์ดี กิจพิทยาฤทธิ์	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๘	นางสาวณัฐรญา แสนสม	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๙	นางสาวฉัตรลดา ลินธ	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๑๐			๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๑	นางสาวปัญญารัตน์ พวงผิว	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๕๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๒	นายขจรศักดิ์ พวงแก้ว	ม.๖	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๕๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๑๓	นางสุภา ดอนจิวไพร	ปวท.	-	นักการ	ลจ.ประจำ	-	นักการ	ลจ.ประจำ	๒๕๗,๑๖๐ (๒๑,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๗,๑๖๐
๑๔	นางวิโรจน์ เกิดโกคา	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	ลจ.ประจำ	-	พนักงานวิทยุ	ลจ.ประจำ	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นางสาวณัฐธญา ใจบุญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๒๖๓,๘๘๐ (๒๑,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๓,๘๘๐
๑๖	นางสาวปาริชาติ เอี่ยมเอม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๕๘,๔๘๐ (๒๑,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๔๘๐
๑๗	นายสิงห์ รักดี	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๒๐๘,๔๔๐ (๑๗,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๘,๔๔๐
๑๘			-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑๒,๘๐๐
๑๙			-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑๒,๘๐๐
๒๐			-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑๒,๘๐๐
๒๑	นายจตุรงค์ พุทธจรรยา	ปวส.	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวิโรจน์ จุสว	ม.๓	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสมควร แดงทอง	ป.๖	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายชัยรัตน์ เหมือนเผ่าพงษ์	ป.๖	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายวิทยากร บ่อคำ	ม.๖	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	คนงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางผ่องศรี ชาวคำ	ป.๗	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวจันทร์พิมพ์ บุตรรัตน์	ป.ตรี	-	คนงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	คนงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวสุภาพร กันเกล้า	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๓๗,๕๖๐
๒๙	นางกฤติกา เทพหะ	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๖,๖๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นางสมศรี แซ่เจ็ง	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๖,๘๘๐
๓๑	นางภิญญาดา อุดมนพคุณ	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓๒			๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓๓			๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๔			๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๕	นางสาวขวัญแก้ว เจตเขตกันท์	ปวส.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑๘,๗๖๐ (๙,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๘,๗๖๐
๓๖	นางสาวนวรรณ วัฒนา	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๔-๔๒๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๐-๒-๐๔-๔๒๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๓๗	นางสาวสุชนาภักดิ์ จันทยวง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐
๓๘	นายปัญญาศักดิ์ พิทักษ์อนิสริ	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวมาริษา กลิ่นฉุน	ม.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายสุรชัย อุดมวิทิต	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๗๓๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๘๑๕,๑๖๐
๔๑	นายฉลวย เกิดโสภา	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๔๒	นายฤกษ์ชัย เชนจินตมณี	ปวส.	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๔๓	นายสมโภช รัตนภูมิ	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๔๔	จอ.ศุภสิทธิ์ อุดดา	ป.ว.ส.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๕๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นายจรรุญ แซ่เอี๊ยะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๖๒,๘๔๐ (๑๓,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๒,๘๔๐
๔๖	นายคมสัน เปาเล	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๕๙,๑๒๐ (๑๓,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๙,๑๒๐
๔๗	นางสาวสิริรัตน์ ทับเนม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๕,๔๘๐ (๑๑,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๕,๔๘๐
๔๘	นางสาวกิตติยา อินหนองคาสาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๕,๔๘๐ (๑๑,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๕,๔๘๐
๔๙	นายพิเชษฐ อินทร์บาง	ป.๖	-	คนงาน ชักรถกระเช้าไฟฟ้า (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	คนงาน ชักรถกระเช้าไฟฟ้า (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางมีนา ทองแถบ	ป.๖	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวปรารถนา วันกุ่มภา	ม.๖	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาววิภาวี ใจมั่น	ม.๖	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓			-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	คนงานสวนสาธารณะ (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายนิกร ศรีพุทธโร	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐ (๕๕,๘๔๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๘๐๔,๔๘๐ (๕๕,๘๔๐ x ๑๒)
๕๕		ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๕๖	น.ต.หญิงเบญจวรรณ ประเสริฐโชคประชา	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาล	ชก.	๕๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาล	ชก.	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๕๕๒,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ x ๑๒)
๕๗	นางสาวชรินทร์ทิพย์ น้อยเจริญ	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๕๘	นางสาวสุภาพร พุ่มอง	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๕๙	นายพิมพ์ ปานมา	ป.๔/ทักษะ	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	(ทักษะ)	๑๓๓,๔๔๐ (๑๑,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๓,๔๔๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๐	นายแมน มั่นคง	ป.๖/ทักษะ	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	๑๙๑,๑๖๐ (๑๕,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๑,๑๖๐
๖๑	นายรังสรรค์ นิมอ้อม	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายสมยศ ขวณอยู่	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายเฉลิมศักดิ์ สายหมี่	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายธนะสิทธิ์ นิมอ้อม	ปวช.	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายสหรัฏฐ์ ชุนบำรุง	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖			-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๖๗			-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นางสาวอารีญา พิทักษ์ภากร	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๙,๘๘๐
๖๙			๕๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๗๐	นางสาวศศิชา รัตนมุง	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗๑	นางสาวสุนิศา พุทธา	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๕๐-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗๒	นางสาวอรุมา เกร้าเครือ	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๗๓			-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๐๐๐
๗๔			๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	กลาง	๕๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	(ว่างเดิม) ๖๗๒,๖๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๕	นางสาวพัฒน์ชิตา แจ้งประจักษ์	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๗๖	นางพรทิพ มีสุข	ปวช.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๗				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๘	นางประภา แวนแก้ว	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	คศ.๑	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๗๙	นางสาวนิตยา ภูทอง	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	๕๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๘๐	นางสาวนิตติ เมฆอรุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	
๘๑	นางสาวสิริวรรณ ชาวสอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	
๘๒			๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๘๓			๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๘๔	นางจันจิรา วอนเพียร	ปวส.	๕๐-๒-๐๙-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๐-๒-๐๙-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๘๕	นางสาวนันทิยา บุตรดี	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๘๖	นายประทุม สีโนทก	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ลจ.ประจำ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ลจ.ประจำ	๒๕๗,๑๖๐ (๒๑,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๗,๑๖๐
๘๗			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๓๘,๐๐๐
๘๘	นางสาวรุ่งนภา วงษ์ประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	นายมานะ แซ่ลิ้ม	ป.๔	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๐	นายวิมล บัวคำ	ป.๔	-	คนงาน ผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	-	คนงาน ผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๑	นางสาวรัชนิพร บุญปลูก	ปริญญาตรี	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกระเจ็ด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกระเจ็ด เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วเทศบาลตำบลกระเจ็ด ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลกระเจ็ด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกระเจ็ด

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ได้กำหนดกรอบของประมวลจริยธรรม ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ องค์ประกอบ คือ มาตรฐานทางจริยธรรม กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และขั้นตอนการลงโทษของข้าราชการทางการเมืองและข้าราชการประจำ เพื่อให้ตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ตามหลักธรรม และสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ ฉะนั้น เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประพฤติดี สำนึกดี ในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย จึงสมควรให้มีประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้เป็นมาตรฐานความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียงเกียรติคุณของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันจะเป็นผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๔๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงได้ออกประกาศเทศบาลตำบลกระเจ็ด เรื่อง คุณธรรมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกระเจ็ด ประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

- ข้อ ๑ ขยันหมั่นเพียร อดทน ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ข้อ ๒ มีคุณธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้อภัย และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ข้อ ๓ ใฝ่รู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีจิตวิทยาในการทำงาน
- ข้อ ๔ เป็นแบบอย่างที่ดี ตรงต่อเวลา เสียสละ และมีวินัย
- ข้อ ๕ ให้กำลังใจ จริงใจ เคารพในสิทธิหน้าที่ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

คุณธรรมและจริยธรรมต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

- ข้อ ๖ ภักดีต่อองค์กร รักษาชื่อเสียงขององค์กร สร้างองค์กรให้เป็นที่เชื่อถือและที่พึงของประชาชน
- ข้อ ๗ ทำงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และตรวจสอบได้
- ข้อ ๘ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ
- ข้อ ๙ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและนโยบายขององค์กร

คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑๐ มีจิตสำนึกในการบริการประชาชน ให้ความเสมอภาค และปราศจากอคติ
- ข้อ ๑๑ มีมนุษยสัมพันธ์ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และให้ข่าวสารความรู้แก่ประชาชน
- ข้อ ๑๒ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติในการบริการสังคม

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลกระเจ็ด
งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลกระจับ

ที่ ๑๕๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามทีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลกระจับ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายมนัส ใจเจน)

นายกเทศมนตรีตำบลกระจับ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ของเทศบาลตำบลกระจับ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ในวันจันทร์ ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกระจับ ชั้น ๓

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายมนัส ใจเจน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายสมศักดิ์ ตันเจริญ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวสุภาพร กันเกลา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุรชัย อุดมวิฑิต	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายนิกร ศรีพุทธโธ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นางฐาปณี ตันเจริญสกุลชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวอารีญา พิทักษ์ภากร	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. นางสาววัชรพิมพ์ อนันท์ภริมย์สุข	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวรัตติกาล จำปาทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายมนัส ใจเจน
นายกเทศมนตรี

- บัดนี้ ผู้เข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายมนัส ใจเจน นายกเทศมนตรี ตำบลกระจับ ในฐานะประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดประชุม โดยมีระเบียบวาระการประชุมตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายมนัส ใจเจน
นายกเทศมนตรี

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกระจับที่ ๑๘๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญทุกท่านเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายมนัส ใจเจน
นายกเทศมนตรี

น.ส.วัชรพิมพ์ อนันท์ภริมย์สุข
กรรมการ/เลขานุการ

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลกระจับจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ วันที่เชิญทุกคนมาประชุม เพื่อร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำเสร็จและมาเสนอให้คณะกรรมการฯพิจารณาขอเชิญฝ่ายเลขานุการฯชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังฉบับปัจจุบันที่ใช้บังคับอยู่นั้นกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับ

ระเบียบกฎหมาย

๑. ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ว่าด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

(ข) การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับต่อไปขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๖ ต่อไป

- จากเหตุผลดังกล่าว สำนักปลัดเทศบาลจึงจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังตามแผนฯ ได้นำมาจากกรอบอัตรากำลังปัจจุบันของเทศบาลที่มีการขอกำหนดตำแหน่งจากจังหวัดล่าสุดในการประชุม ก.ท.จ.ราชบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และนำไปคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามวิธีการคำนวณที่ปรากฏอยู่ในคู่มือที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามภาระ

ค่าใช้จ่ายที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา สรุปลยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมื่อนำไปเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้ยอดภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

ปี ๒๕๖๗	คิดเป็นร้อยละ	๓๕.๔๐
ปี ๒๕๖๘	คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๖๗
ปี ๒๕๖๙	คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๙๕

ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงนำเสนอเรียนที่ประชุมทราบเพื่อพิจารณาค่ะ

นายมนัส ใจเจน
นายกเทศมนตรี

- ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงถึงหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมสรุปลยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระเจ็บ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาครับว่าแต่ละหน่วยงานจะยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม หรือจะมีการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังหรือไม่ จึงขอให้แต่ละหน่วยงานเสนอความคิดเห็นตามลำดับ

น.ส.วัชรพิมพ์ อนันท์ภริมย์สุข
รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- สำนักปลัดเทศบาล ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

น.ส.สุภาพร กันเกล้า
ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลัง ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายสุรชัย อุดมวิจิต
ผู้อำนวยการกองช่าง

- กองช่าง ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมครับ

นายนิกร ศรีพุทธโธ
ผอ.กองสาธารณสุขฯ และ
รก ผอ.กองการประปา

- กองสาธารณสุขฯ และกองการประปา ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมครับ

นางฐาปนีย์ ตันสกุลชัย
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

- กองการศึกษา ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

น.ส.อารีญา พิทักษ์ภการ
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ

- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ขอยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายมนัส ใจเจน
นายกเทศมนตรี


- ตามที่หัวหน้าส่วนราชการแต่ละท่าน ได้แจ้งจะยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม จึงถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกระเจ็บ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) หากไม่มี ให้ถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระเจ็บ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระเจ็บ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้จังหวัดราชบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม


- ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล
กระจับ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระจับ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้
จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๔๐ น.


(ลงชื่อ).....ผู้พิมพ์บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวรัตติกาล จำปาทอง)
ผู้ช่วยเลขานุการ


(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววัชรพิมพ์ อนันท์ภิรมย์สุข)
กรรมการและเลขานุการ


(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายมนัส ใจเงิน)
ประธานคณะกรรมการฯ