



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบล กม.5
อำเภอเมืองฯ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองฯ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคน การพัฒนาค่าจ้างคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบล กม.5 ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เทศบาลตำบล กม.5 ได้นำหลักเกณฑ์การกำหนดการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี มาวิเคราะห์ โดยได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่เทศบาล ต่อไป

.....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔-๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๕-๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างเทศบาลตำบล กม.5	๑๒-๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗-๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐-๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๒๘-๓๒	
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานของเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบล กม.5 จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกม.๕ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.๕ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์(ภ.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล กม.๕

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.๕ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล กม.๕ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบล กม.๕ สามารถควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล กม.5 ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล กม.5 เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล กม.5 ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบล กม.5 เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบล กม.5 บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบล กม.5 ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ห่างจากทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔ (ถนนเพชรเกษม) ไปทางทิศตะวันตก ๕ กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามถนนเพชรเกษม(สายเก่า) ๓๐๑ กิโลเมตร และตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๕ สายธนบุรี-ปากท่อ(พระราม ๒) ๒๘๑ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๑๓.๕๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๔๔๓ ไร่ และมีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลจำนวน ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๓ , หมู่ที่ ๔ , หมู่ที่ ๖ , หมู่ที่ ๗ , หมู่ที่ ๘ , หมู่ที่ ๑๐ และหมู่ที่ ๑๖ ซึ่งแต่ละหมู่บ้านจะมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาล

๑ สภาพปัญหาของเทศบาล

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน บางสายยังมีสภาพเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดความไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ปัญหาน้ำสะอาด และการประปาไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำไม่ดี

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ไม่มีตลาดและโรงฆ่าสัตว์เป็นของตนเอง
- ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ และพัฒนารายได้ ชีวิตความเป็นอยู่
- ปัญหาคนว่างงานในเขตเทศบาล

(๓) ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ และลานกีฬา
- ปัญหาการให้บริการด้านสวัสดิการและนันทนาการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

ทางสังคม ยังไม่ได้มาตรฐานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

- การควบคุมและจัดการด้านสุขาภิบาลต่าง ๆ ยังไม่ได้ประสิทธิภาพ

(๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
- วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบต่างๆ
- บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- ปัญหาการถมที่และสิ่งก่อสร้างกีดขวางทางน้ำ
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ

๒. ความต้องการของประชาชน

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนในการสัญจรที่ได้มาตรฐานเป็นถนน คสล. หรือลาดยาง
- ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ต้องการให้ขยายเขตระบบบริการประปาให้เพียงพอและทั่วถึง
- ต้องการให้ปรับปรุงระบบการระบายน้ำให้มีมาตรฐาน ไม่มีน้ำท่วมขัง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสินค้าการเกษตรให้มีมูลค่ามากขึ้น
- ต้องการให้พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนได้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อย มีอาชีพเสริมเพื่อพัฒนารายได้เพิ่มขึ้น

(๓) ด้านสังคม

ต้องการให้ส่งเสริมประชาชน เยาวชน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพดี

- จัดให้มีสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ลานกีฬาให้เพียงพอ
- จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ใช้หลักสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ในเขตเทศบาล

(๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการต่อประชาชนด้านต่าง ๆ
- ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น
- พัฒนาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและเกิดมลภาวะระดับต่าง ๆ
- ต้องการให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้มีความสะอาด สวยงาม และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบล กม.5 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ทั้งหมด ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ประกอบกับได้ดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่วางไว้ให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่จากข้อเท็จจริงพบว่าปัจจุบันในเขตพื้นที่เทศบาลยังคงมีปัญหาต่างๆ ที่ต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป ดังนี้

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

๕.๑.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

มูลฝอย

(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สวนสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะ

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑.๒.ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำได้ ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำการค้าของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

๕.๑.๓.ภารกิจอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพและสาธารณสุขอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

๕.๒ การวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล

๕.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การผังเมือง

๕.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๓๐) การจัดให้มีและควบคุมตลาด

๕.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการคมนาคม การฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาล

(๒) การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในระดับองค์กร

๑) จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

๓) โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) ภัยคุกคาม (Threats)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

๒. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคล

๑) จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๖. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๓) โอกาส (Opportunities)

๑. ข้าราชการร่วมมือพัฒนาเทศบาล
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชน ได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น

๔) ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. กระแสความนิยมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. บุคลากรมีการระดองดูแลครอบครัวและต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาจำกัด

เทศบาลตำบล กม.5 ได้ดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่วางไว้ให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่จากข้อเท็จจริงพบว่าปัจจุบันในเขตพื้นที่เทศบาลยังคงมีปัญหาดังๆ ที่ต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป เช่น

๑. ด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน บางสายยังมีสภาพเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดความไม่สะดวก
๒. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและทั่วถึง
๓. ปัญหาน้ำสะอาด และการประปาไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
๔. ปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำไม่ดี

๒. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและการศึกษา

๑. ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพ และพัฒนา รายได้ชีวิตความเป็นอยู่
๒. ปัญหาคนว่างงานในเขตเทศบาล
๓. ขาดตลาดสดที่ได้มาตรฐานและถูกหลักสุขาภิบาล
๔. ปัญหาการให้บริการด้านสวัสดิการและนันทนาการแก่ผู้สูงอายุ และกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ยังไม่ได้มาตรฐานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ
๕. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
๖. ปัญหายาเสพติด
๗. ประชาชนที่พันวัยเรียนมีพื้นฐานการศึกษาค่อนข้างต่ำ

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์และการท่องเที่ยว

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
๓. ปัญหาการถมที่และสิ่งก่อสร้างกีดขวางทางน้ำ
๔. ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ
๕. ขาดงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
๖. การควบคุมและจัดการด้านสุขาภิบาลต่าง ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพ
๗. ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ และลานกีฬา

๔. ด้านบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

๑. ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล
๒. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

๕. ด้านเศรษฐกิจชุมชนภาคเกษตรและภาคธุรกิจ

๑. สินค้าทางเกษตรมีราคาตกต่ำ
๒. ขาดงบประมาณในการส่งเสริมสินค้าทางการเกษตร
๓. ขาดการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรและการ ให้ความรู้ทางการเกษตรที่เอื้อประโยชน์ต่ออาชีพแก่ประชาชนในชุมชน

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากการนำภารกิจของเทศบาลตำบล กม.5 ที่ได้วิเคราะห์ในก่อนหน้านี้นี้แล้วมาพิจารณาบทบาท เทศบาลตำบล กม.5 วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่อะไรบ้าง เช่น

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖.๑.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๖.๑.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๖.๑.๕ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๑.๖ การผังเมือง และควบคุมอาคาร
- ๖.๑.๗ การสาธารณสุข
- ๖.๑.๘ การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- ๖.๑.๙ การปรับปรุงบำรุงรักษาและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๖.๑.๑๐ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.๑.๑๑ การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๖.๑.๑๒ การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- ๖.๑.๑๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และการฆ่าสัตว์
- ๖.๑.๑๔ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๖.๑.๑๕ การควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๖.๑.๑๕ การควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๖.๑.๑๖ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๑๗ การบำบัดน้ำเสียและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๑๘ การจัดและส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๑๙ การส่งเสริมกีฬา
- ๖.๑.๒๐ การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๒๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- ๖.๑.๒๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสันทนาการ
- ๖.๑.๒๓ การสงเคราะห์ผู้ประสพภัยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของเทศบาล
- ๖.๒.๒ การปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาล
- ๖.๒.๓ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๖.๒.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้
- ๖.๒.๕ การประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาล
- ๖.๒.๖ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง
- ๖.๒.๘ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบล กม.5 เป็นเทศบาลที่มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบล กม.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างเทศบาลตำบล กม.5

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล กม.5 ดังกล่าว เทศบาลตำบล กม.5 มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแบบแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบล กม.5

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/งบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ ๒.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/งบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ ๒.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ ฝ่ายแผนงานและโครงสร้าง - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวางแผนและโครงการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ ฝ่ายแผนงานและโครงสร้าง - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานวางแผนและโครงการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิตและบริการ ๖.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานจัดทำงบประมาณ	๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิตและบริการ ๖.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานจัดทำงบประมาณ	
	๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบล กม.5 กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วน กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นนักบริหารงานท้องถิ่นกลาง
ไม่มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

กรอบอัตราจ้าง ๑ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองฯ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักประชาสัมพันธ์ ปก.ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คู่งจ้างประจำ								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานเก็บขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุป่ง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมโดยเทศบาลตำบล
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ป่ง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นายช่างโสตทัศนศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างเขียนแบบปถ/สง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง								
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(อีกชื่อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการประปา								
๕๒	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	พนักงานจกตมครวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	พนักงานจกตมครวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พนักงานจกตมครวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปช/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม		๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

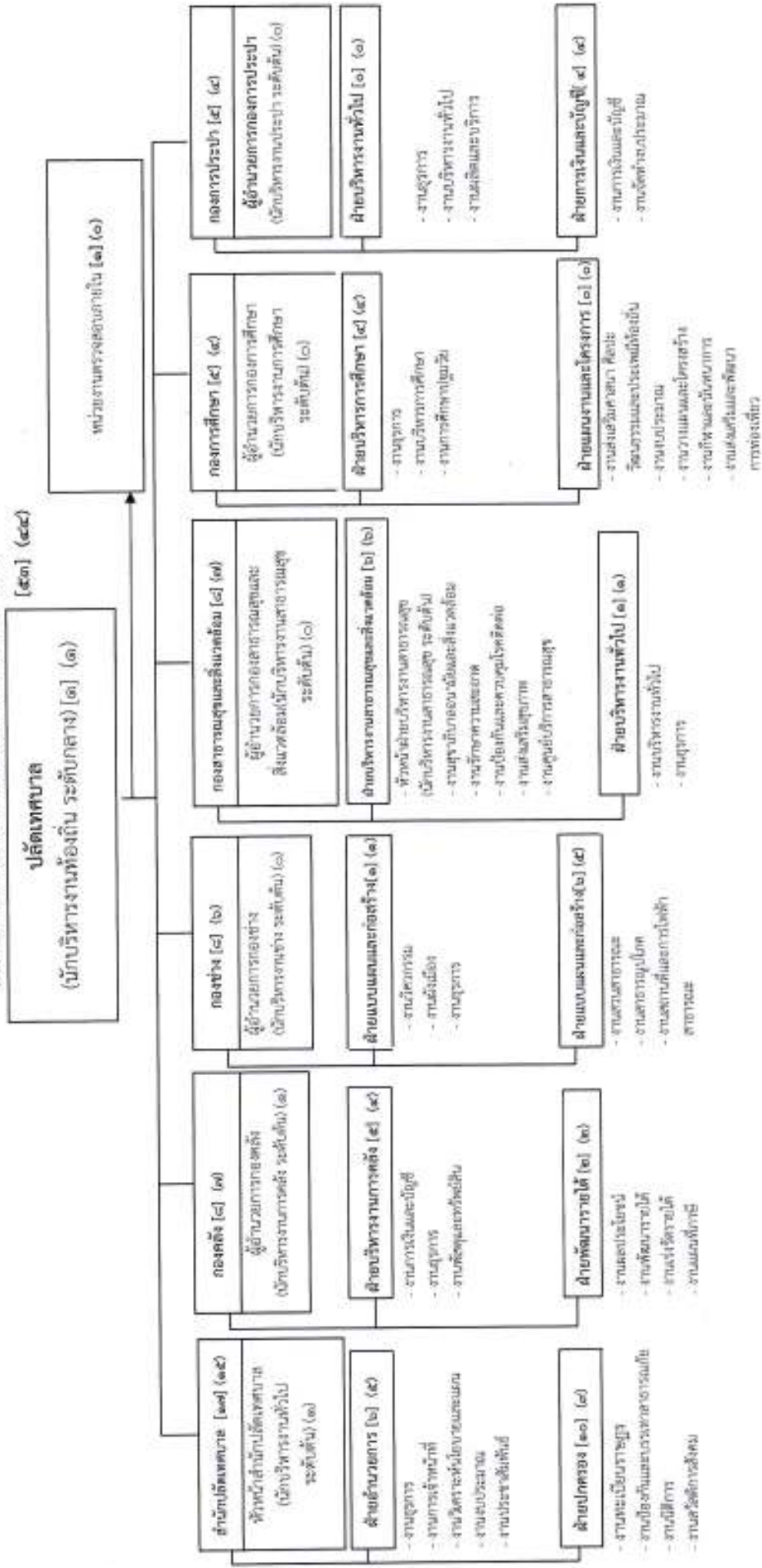
งบแสดงใช้ตามบัญชีฉบับนี้จัดทำขึ้นตามระเบียบของกรมสรรพากร

ปี	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ หน่วยงาน	จำนวน ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	เงินอุดหนุน			งบอุดหนุน		งบอุดหนุน		งบอุดหนุน				หมายเหตุ
				งบอุดหนุน (1) (บาท)	งบอุดหนุน (2) (บาท)	งบอุดหนุน (3) (บาท)	งบอุดหนุน (4) (บาท)	งบอุดหนุน (5) (บาท)	งบอุดหนุน (6) (บาท)	งบอุดหนุน (7) (บาท)	งบอุดหนุน (8) (บาท)	งบอุดหนุน (9) (บาท)	งบอุดหนุน (10) (บาท)	งบอุดหนุน (11) (บาท)	
1	งบอุดหนุน		1	41,430	307,160	14,000	168,890	-	-	-	19,280	887,680	707,160	718,770	งบอุดหนุน ปี 2566
2	งบอุดหนุน		1	-	355,320	-	-	-	-	-	12,000	367,320	379,320	391,320	งบอุดหนุน ปี 2566
3	งบอุดหนุน		1	35,220	422,640	3,500	42,000	-	-	-	11,520	434,160	445,680	457,200	งบอุดหนุน ปี 2566
4	งบอุดหนุน		1	34,010	308,320	-	-	-	-	-	11,520	319,840	331,360	342,880	งบอุดหนุน ปี 2566
5	งบอุดหนุน		1	18,520	322,240	-	-	-	-	-	7,680	329,920	341,600	353,280	งบอุดหนุน ปี 2566
6	งบอุดหนุน		1	31,340	338,080	-	-	-	-	-	11,440	349,520	360,960	372,400	งบอุดหนุน ปี 2566
7	งบอุดหนุน		1	-	355,320	-	-	-	-	-	12,000	367,320	379,320	391,320	งบอุดหนุน ปี 2566
8	งบอุดหนุน		1	30,770	340,240	-	-	-	-	-	9,160	349,400	360,560	371,720	งบอุดหนุน ปี 2566
9	งบอุดหนุน		1	25,020	300,240	-	-	-	-	-	-	300,240	300,240	300,240	งบอุดหนุน ปี 2566
10	งบอุดหนุน		1	24,720	296,240	-	-	-	-	-	11,040	307,280	318,320	329,360	งบอุดหนุน ปี 2566
11	งบอุดหนุน		1	23,040	284,480	-	-	-	-	-	10,920	295,400	306,320	317,240	งบอุดหนุน ปี 2566
12	งบอุดหนุน		1	19,580	274,480	-	-	-	-	-	10,200	284,680	295,880	306,800	งบอุดหนุน ปี 2566
13	งบอุดหนุน		1	19,720	236,640	-	-	-	-	-	7,440	244,080	255,520	266,960	งบอุดหนุน ปี 2566
14	งบอุดหนุน		1	18,460	185,520	-	-	-	-	-	6,960	192,480	203,440	214,400	งบอุดหนุน ปี 2566
15	งบอุดหนุน		1	22,270	147,240	-	-	-	-	-	6,000	153,240	164,240	175,240	งบอุดหนุน ปี 2566
16	งบอุดหนุน		1	12,460	149,520	-	-	-	-	-	6,000	155,520	166,520	177,520	งบอุดหนุน ปี 2566
17	งบอุดหนุน		1	9,880	112,800	-	-	-	-	-	4,560	117,360	127,920	138,480	งบอุดหนุน ปี 2566
18	งบอุดหนุน		1	11,120	148,440	-	-	-	-	-	6,360	154,800	165,160	175,520	งบอุดหนุน ปี 2566
19	งบอุดหนุน		1	12,610	131,320	-	-	-	-	-	6,000	137,320	147,320	157,320	งบอุดหนุน ปี 2566
20	งบอุดหนุน		1	37,430	448,920	3,500	42,000	-	-	-	13,520	462,440	475,960	489,480	งบอุดหนุน ปี 2566
21	งบอุดหนุน		1	25,640	307,920	-	-	-	-	-	11,040	318,960	330,000	341,040	งบอุดหนุน ปี 2566
22	งบอุดหนุน		1	19,970	260,640	-	-	-	-	-	10,440	271,080	282,520	293,960	งบอุดหนุน ปี 2566
23	งบอุดหนุน		1	16,970	205,940	-	-	-	-	-	9,120	215,060	226,180	237,300	งบอุดหนุน ปี 2566
24	งบอุดหนุน		1	-	297,940	-	-	-	-	-	9,720	307,660	317,380	327,100	งบอุดหนุน ปี 2566
25	งบอุดหนุน		1	9,440	113,380	-	-	-	-	-	4,320	117,700	127,020	136,340	งบอุดหนุน ปี 2566

รวม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล กม.5



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

สำนักงานปลัดเทศบาล [๑๗] (๑๕)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) [๑] (๑)



ฝ่ายอำนวยการ [๖] (๕)

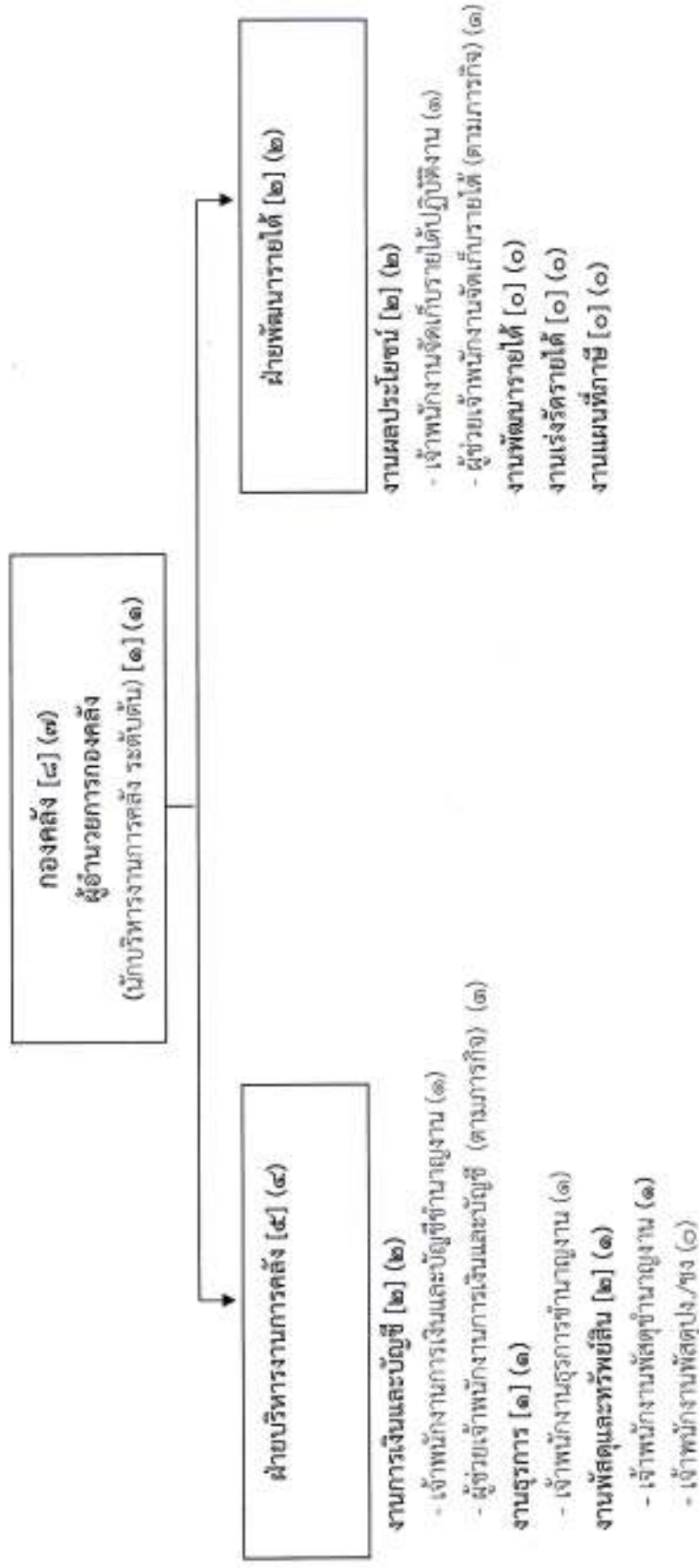
- งานธุรการ [๒] (๒)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- งานการเจ้าหน้าที่ [๑] (๑)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน [๑] (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)
- งานงบประมาณ [๑] (๑)
- งานประชาสัมพันธ์ [๒] (๑)
- นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ฝ่ายปกครอง [๑๐] (๙)

- งานทะเบียนราษฎร [๓] (๓)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ (๓)
 - เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญ (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ตามภารกิจ) (๑)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๕] (๔)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๓)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
 - พนักงานดับเพลิง (ตามภารกิจ) (๑)
 - พนักงานวิทย์ (ตามภารกิจ) (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (๑)
- งานนิติการ [๑] (๑)
- งานสวัสดิการสังคม [๒] (๒)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (๑)

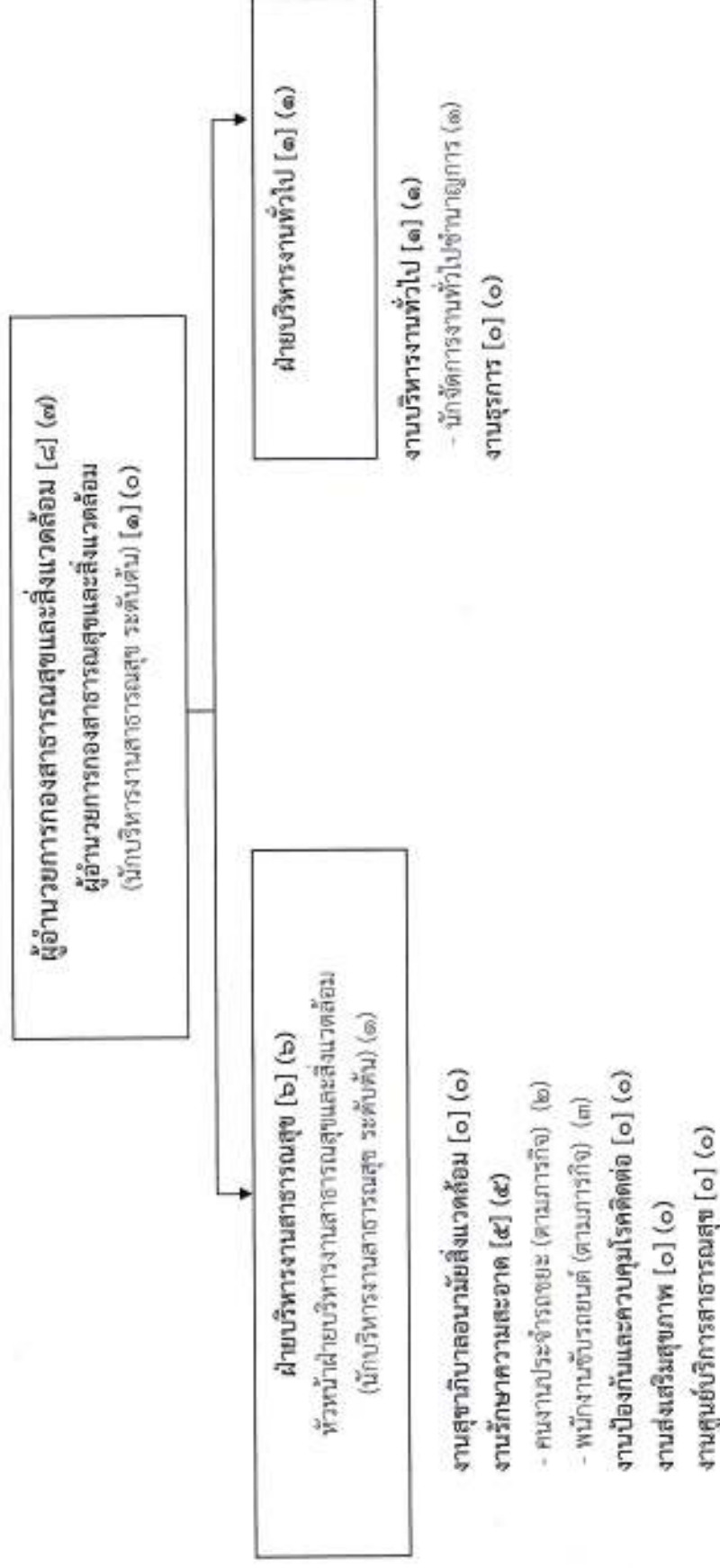
หมายเหตุ [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ () = อัตรากำลังที่ไม่แน่นอน ๒๕๖๑-๒๕๖๓ { } = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๐ อัตรา

โครงสร้างองค์กร



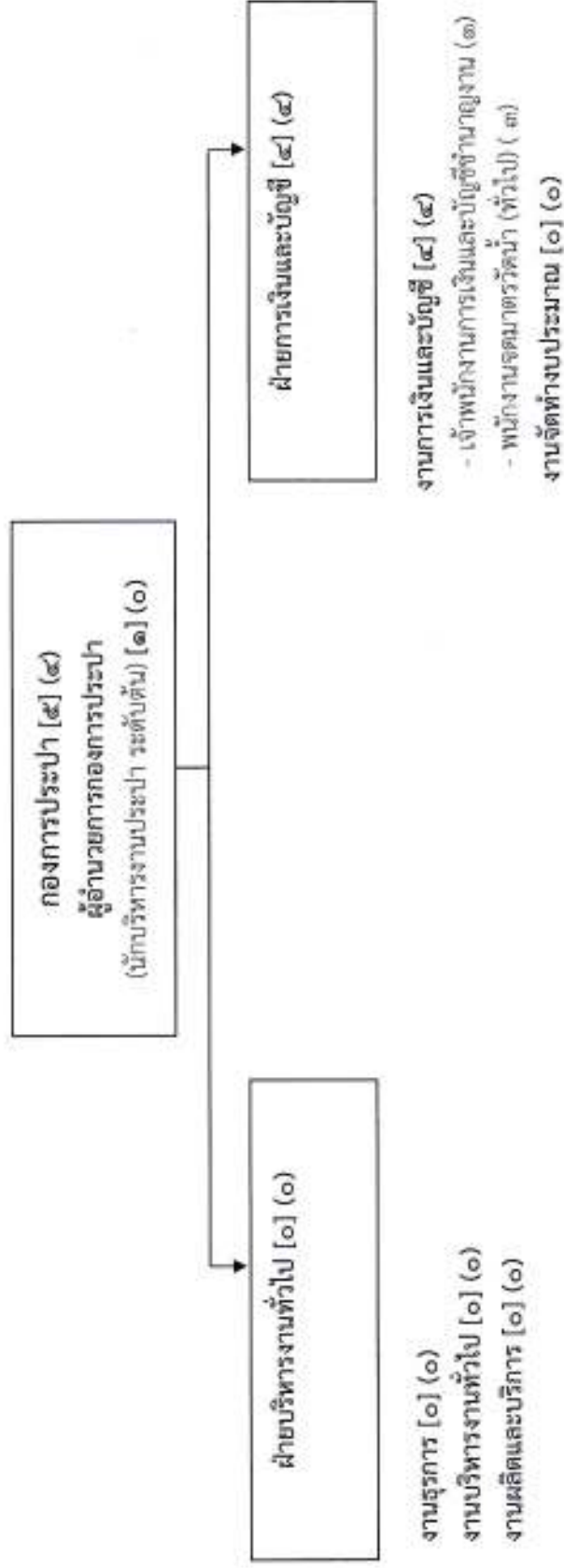
หมายเหตุ [] = อัตราจ้างที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ () = อัตราจ้างที่ยังไม่ได้
พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



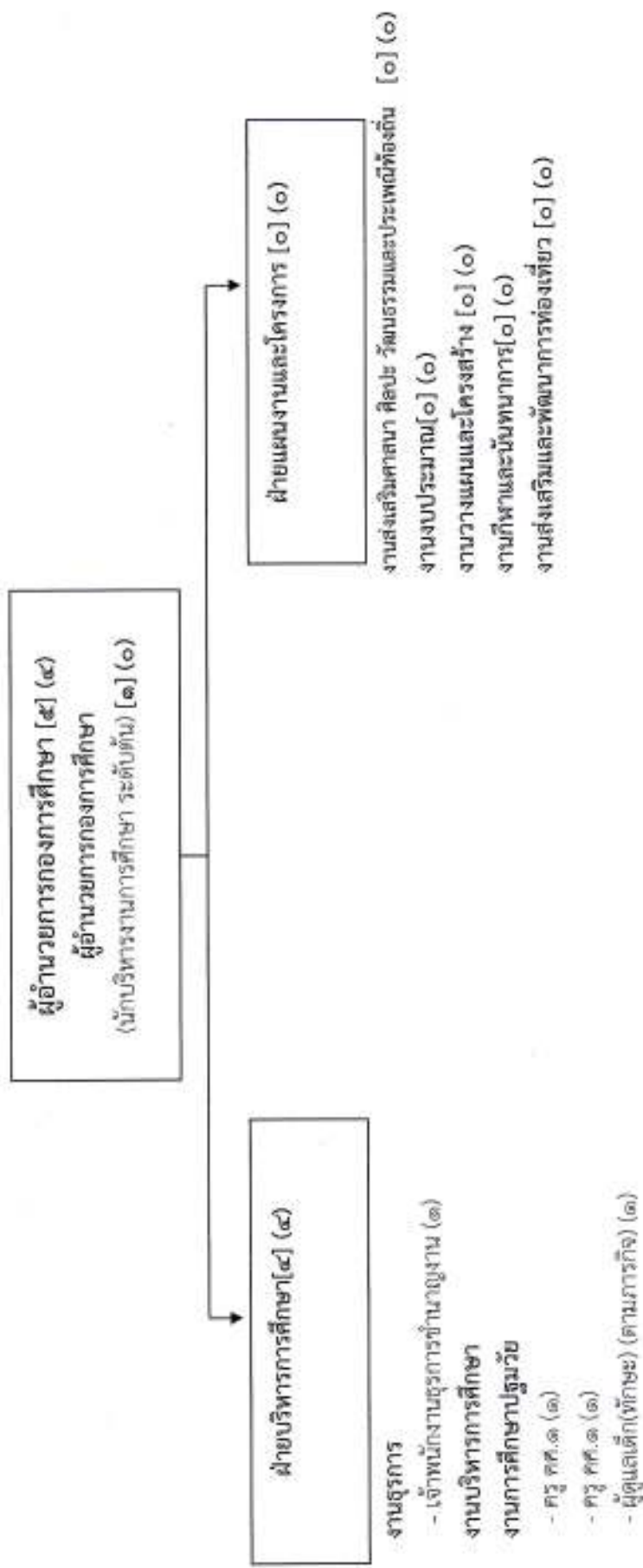
หมายเหตุ : () = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ () = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

โครงสร้างกองการประปา



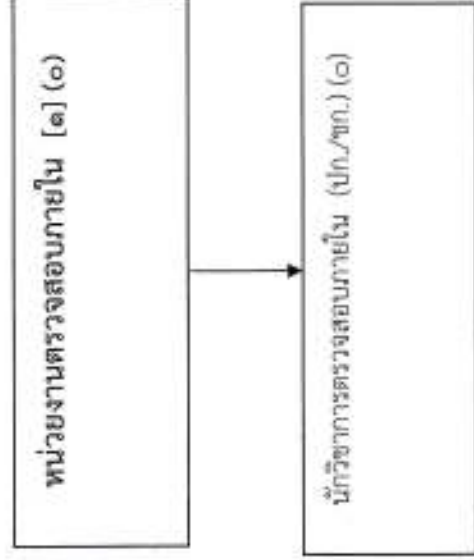
หมายเหตุ () = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓ () = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา

โครงสร้างกองการศึกษา



หมายเหตุ : [] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๓-๒๕๖๓ () = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม
พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๐ อัตรา

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



หมายเหตุ [] = สัตว์เลี้ยงที่กินผลไม้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ [] = สัตว์เลี้ยงที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓ () = สัตว์เลี้ยงที่มีอยู่เดิม
 พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดทอนของผู้ค้าแม่แบบและการกำหนดแบบที่ขึ้นทะเบียนในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ทะเบียนการค้าสิ่งพิมพ์				ทะเบียนการค้าสิ่งพิมพ์				เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ค้าแม่แบบ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ค้าแม่แบบ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		
๔๘	กองช่างแบบ		๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการช่างแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการช่างแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ	ต้น		งานเดิม
๔๙	นางสาวพัชรพร เกตุรักษา	ปวส. (การบัญชี)	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานช่างแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ทั่วไป	จบ	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานช่างแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ทั่วไป	จบ	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	
๕๐	นายสมาน สุธงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น		ช่างเขียนแบบ				ช่างเขียนแบบ				
๕๑	นางสาวณิชา สายคล้าย	ปวส. (การบัญชี)		ช่างเขียนแบบ				ช่างเขียนแบบ				
๕๒	นายประสิทธิ์ โสภ	มัธยมศึกษาตอนต้น		ช่างเขียนแบบ				ช่างเขียนแบบ				
๕๓	นายสมานสมาน		๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	นักวิชาการช่างแบบ	วิชาการ	ปวช.	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	นักวิชาการช่างแบบ	วิชาการ	ปวช.		งานเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบล กม.5 ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งที่เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงาน ของบุคลากร

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบล กม.5 เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่กันเองหรือผู้ชำนาญงาน ผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียดกิจกรรมต่าง ๆ ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบล กม.5 ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทุกคนตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ตามหลักธรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จึงสมควรให้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้เป็นมาตรฐานความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียง เกียรติยศของพนักงานและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลือนโลศรัทธา และเป็นที่ยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบล กม.5

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบล กม.5 ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม รวมถึงเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบล กม.5 โดยให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด วอทอง)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



คำสั่งเทศบาลตำบล กม.5

ที่ ๓๕๖/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามหนังสือสั่งการในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบล กม.5 | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล กม.5 | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการประปา | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด วอทอง)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



คำสั่งเทศบาลตำบล กม.5

ที่ ศท๕/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๘ - ข้อ ๓๓๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบล กม.5 ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบล กม.5 | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล กม.5 | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด วอทอง)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



คำสั่งเทศบาลตำบล กม.5

ที่ ๓๓๖/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มุ่งแก้ไขปัญหาการผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจที่ล้มเหลว จึงมีบทบัญญัติที่มุ่งเน้นการทำให้บ้านเมืองมีความโปร่งใสมีคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนดในหมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๘๓ , ๓๘๔ และข้อ ๔๕๓ เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบล กม.5 ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบล กม.5 | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ โดยมีหน้าที่ จัดทำประมวลจริยธรรม รับฟังความคิดเห็น และเสนอประมวลจริยธรรมต่อ

ผู้บริหาร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด วอทอง)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5



ประกาศเทศบาลตำบล กม.5

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือ
เป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๘๓ และข้อ ๓๘๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลง
วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงออกประกาศเทศบาลตำบล กม.5 ว่าด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน
เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อ
รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณลักษณะและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด วาทอง)

นายกเทศมนตรีตำบล กม.5

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วันศุกร์ที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบล กม.5(ชั้น ๒)

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสมคิด วอทอง	นายกเทศมนตรีตำบล กม.5	ประธานกรรมการ
๒. นายสมพงษ์ ศิรินันท์	ปลัดเทศบาลตำบล กม.5	กรรมการ
๓. นางจรัสรัตน์ ศรีวิสุทธิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสมคิด พรรณไวย	รก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นายสมหวัง มูลโพธิ์ทอง	รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาววรรณภา คำปึงกลาง	รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางวันดี ปานน้อย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวน้ำเพชร บุตุ่า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ผมขอเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ด้วยเทศบาลตำบล กม.5 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งฯ ที่ ๓๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ไปแล้ว โดยใช้คำสั่งเดิม ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบล กม.5	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบล กม.5	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานฯ

เลขานุการ

เรื่อง เพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบล กม.5 ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

ตามหนังสืออำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปา ๐๐๒๓.๖/ว ๑๘๐๔ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และทางด้านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านบุคลากร ได้ดำเนินการจัดทำภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเสร็จเรียบร้อยแล้ว ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้กำหนดการคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และพ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาณูปถัมภ์ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

ซึ่งเทศบาลมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๓ คน และมีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๕๕ คน อัตราค่าแห่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา โดยได้คิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้ (ตามเอกสารที่แนบ)

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๔๘,๐๕๔,๔๔๕ คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๒,๐๓๗
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๕๐,๔๖๒,๕๓๗ คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๓,๔๔๔
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๒,๘๘๕,๕๓๘ คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๐,๙๑๓

โดยขอให้แต่ละกองได้จัดทำปริมาณค่าจ้างตามเอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไปคะ

นายสมคิด พรรณไวย์
รท.ผอ.สาธารณสุข
เลขานุการ

ในส่วนของการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีในแต่ละปี สามารถ
ปรับปรุงได้ในวงเงินข้างต้น

ในส่วนของการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีของแต่ละปี แต่ละกองที่
มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และประสงค์จะปรับปรุงแผน สามารถเสนอเรื่อง
เพื่อขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีได้ ซึ่งการเสนอขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง
๓ ปี ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคมของทุกปีงบประมาณ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือน
สิงหาคมของทุกปีงบประมาณจะ

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธานฯ

ตามที่เลขานุการได้ชี้แจง มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือมีข้อสงสัยบ้างครับ
เมื่อไม่มีท่านใดซักถาม ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวน้ำเพชร ปู่ดำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางวันดี ปานน้อย)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมพงษ์ ศิริจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบล กม.5