



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลแก่งเลี่ยน
อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗-๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔-๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗-๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒-๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

.....

๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด พนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลแก่งเสี้ยนเป็นประธาน รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานสวัสดิการและสังคม
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติกร

๓.๒.๒ **กองคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษี

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวข้อง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ และงานวิศวกรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรม
- กิจการประปา

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา มาตรฐานได้ ดังนั้นการกำหนดเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ (relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็น ต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver)

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยง กับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงาน ธุรกิจ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งมาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนข้าราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (effective man power planning framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

ซึ่งเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ให้ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

- ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นการใช้สัญจรไปมา
- การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตเทศบาล
- ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- การให้บริการน้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำเกษตรในเขตพื้นที่
- มีการตรวจสอบสภาพน้ำเพื่อการเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนที่เหมาะสม
- ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก สายรอง
- ความส่องสว่างบริเวณถนนทางแยก
- ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ
- ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น
- ความส่องสว่างบริเวณสะพาน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิต

๔.๓ ด้านงานส่งเสริมสังคมและคุณภาพชีวิต

- การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชน
- การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื่อเอดส์ในพื้นที่
- การเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการแก่ประชาชน
- การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในเขตเทศบาล

- การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคภัยต่างๆ
- การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติด

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ปรับปรุงการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- สร้างจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาดานสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น
- การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมละศีลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลแก่งเสี้ยน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง นำมาใช้ในการดำรงชีวิตการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนได้พิจารณาสรุป แบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ,แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ,ยุทธศาสตร์และการพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไปการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วิสัยทัศน์

" พลิกโฉมประเทศไทยสู่ เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน"

(Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand)

โอกาสและความเสี่ยงของประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ ท่ามกลางโอกาสและความเสี่ยงที่ประเทศจะต้องเผชิญอันเป็นผลเนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลกที่เกิดขึ้นและบริบทภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างฉับพลัน รวดเร็ว นั้น การวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปให้สามารถกำหนดแนวทางที่ประเทศจะมุ่งไปเพื่อบรรลุในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินั้น ความเสี่ยงตลอดจนอุปสรรคสร้างประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้งที่ ซึ่งความเชื่อมโยงระหว่างแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) ตลอดจนผลกระทบและความปกติใหม่ (NewNormal) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ที่เข้ามากระทบทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการพิจารณากระดับหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานไปจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

๑. ความมั่นคง มีความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญ ๕ ประการ อันเป็นผลเนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ และการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวัฒนธรรม ดังนี้

๑.๑ โอกาสในการใช้เทคโนโลยีและ Big Data เพื่อป้องกันภัยคุกคามทางความมั่นคง

๑.๒ โอกาสในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เข้าถึงได้ง่าย และตอบสนองประชาชนได้ดีขึ้น

๑.๓ ความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์สูงขึ้น

๑.๔ ความเสี่ยงจากภัยพิบัติและสาธารณภัย มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และรุนแรง มากขึ้น

๑.๕ โอกาสในการเสริมสร้างบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศ

๒. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญ ๙ ประการ อันเป็นผล
เนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร
การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ การดูแลสุขภาพสุขภาพและการรักษาพยาบาล เศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ
การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวัฒนธรรม พลังงานหมุนเวียนและยานยนต์ไฟฟ้า และความพยายามระดับโลก
ในการลดการปล่อย GHG ดังนี้

๒.๑ ความเสี่ยงที่ผลิตภาพการผลิตในภาพรวมจะลดลง

๒.๒ ความเสี่ยงที่ไทยต้องพึ่งพิงเทคโนโลยีจากต่างประเทศสูงขึ้น

๒.๓ ความเสี่ยงที่ SMEs จะยิ่งสูญเสียศักยภาพในการแข่งขัน

๒.๔ ความเสี่ยงที่ภาคเกษตรจะมีความสามารถในการผลิตลดลง

๒.๕ ความเสี่ยงที่ภาคการท่องเที่ยวจะไม่สามารถฟื้นตัวและปรับตัวตามความต้องการ

ที่เปลี่ยนไป

๒.๖ โอกาสในการสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมและบริหารทางการแพทย์

๒.๗ ความเสี่ยงที่อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลจะไม่สามารถพัฒนาได้เท่าทันกับการ
เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๒.๘ โอกาสในการสร้างรายได้จากการให้บริการโลจิสติกส์

๒.๙ ความเสี่ยงที่อุตสาหกรรมยานยนต์จะสูญเสียส่วนแบ่งในตลาดโลก

๓. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญ ๕ ประการ
อันเป็นผลเนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
ประชากร การขยายตัวของความเป็นเมือง การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และ วัฒนธรรมและอนาคตของงาน ดังนี้

๓.๑ ความเสี่ยงในการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของ
ตลาดแรงงานและสามารถทดแทนกับแรงงานที่ลดลง

๓.๒ โอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีและประชากร
วัยเรียนที่ลดลง

๓.๓ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะจากความไม่พร้อมทางเทคโนโลยี
และความแตกต่างระหว่างพื้นที่

๓.๔ โอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง
และรับรองกับคนทุกช่วงวัย

๓.๕ ความเสี่ยงในการขาดแคลนทักษะทางพฤติกรรม (Soft Skills) และค่านิยม วัฒนธรรม
ที่สอดคล้องกับการใช้ชีวิตและการทำงานรูปแบบใหม่

๔. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมมีความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญ ๖ ประการ
อันเป็นผลเนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร
การดูแลสุขภาพสุขภาพและการรักษาพยาบาล การขยายตัวของความเป็นเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศเศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศและอนาคตของงาน ดังนี้

๔.๑ ความเสี่ยงที่ควรจะขยับสถานะได้ยากขึ้น

๔.๒ ความเสี่ยงต่อการเพิ่มขึ้นของความเหลื่อมล้ำ

๔.๓ โอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่

๔.๔ ความเสี่ยงต่อการขยายตัวของแรงงานนอกระบบ

๔.๕ ความเสี่ยงต่อความยั่งยืนทางการคลังของระบบความคุ้มครองทางสังคม

๔.๖ โอกาสในการลงทุนสังคมแบบมุ่งเป้า

๕. การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่มีมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญ
๔ ประการ อันเป็นผลเนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความพยายามระดับโลกในการลดปริมาณการปล่อย GHG การขยายตัวของความเป็นเมืองพลังงาน หมุนเวียน และยานยนต์ไฟฟ้า และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนี้

๕.๑ ความเสี่ยงที่ภายในธรรมชาติมีแนวโน้มเพิ่มความถี่และความรุนแรง

๕.๒ ความเสี่ยงที่ปริมาณขยะและน้ำเสียที่ไม่สามารถจัดการได้จะมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น

๕.๓ ความเสี่ยงที่ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศจะเสื่อมโทรมมากขึ้น

๕.๔ โอกาสในการลดปริมาณการปล่อยการเรือนกระจกและมลพิษอากาศ

๖. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐมีความเสี่ยงและโอกาสที่สำคัญ
๔ ประการ อันเป็นผลเนื่องมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสำคัญด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมอนาคตของงานและการขยายตัวของความเป็นเมือง ดังนี้

๖.๑ องค์การในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในภาครัฐอย่างเต็มรูปแบบ

๖.๒ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นไม่ยั่งยืนทางการคลัง

๖.๓ ความเสี่ยงที่จะมีความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากภาวะเปราะบางที่ล้ำสมัยเครื่องสูงขึ้น

๖.๔ ภัยเสี่ยงที่โครงสร้างภาครัฐจะยังขัดขวางการพัฒนาและไม่สามารถตอบสนองความต้องการ
ของประชาชน

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาค/ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑. พัฒนาศูนย์เศรษฐกิจหลักของประเทศไทยให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาเสถียรภาพ การพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรบริการการลงทุนให้มีความมั่นคงและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ เช่นส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาการเกษตรพันธูปโภคการจัดการแหล่งท่องเที่ยวพัฒนาประสิทธิภาพโลจิสติกส์

๒. พัฒนาศักยภาพคนครอบคลุมครัวเรือนและสังคมให้มีความคุณภาพมีธรรมาภิบาลเพื่อพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลกควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นส่งเสริมการเรียนการสอน นอกระบบการอาชีวศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งเสริมบทบาท ของครอบครัวชุมชนและภาคประชาสังคมในการสร้างวัฒนธรรมในการดูแลสุขภาพ

๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลทางระบบนิเวศน์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศูนย์เศรษฐกิจหลักของประเทศไทยโดยเริ่มแก้ไขปัญหาการตัดต่อชายฝั่งทะเลป้องกันปัญหา สิ่งแวดล้อมฟื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคภาคการพัฒนาอนุรักษ์การรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งแนวเหนือใต้และแนวตะวันออกและตะวันตกเพื่อเป็นประตูการค้าเชื่อมประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ

๕. บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลเพื่อให้มีการจัดระเบียบ รูปแบบการพัฒนาเมืองและชุมชนได้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความต้องการของชุมชน

ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ประกอบด้วย นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี เน้นการพัฒนาเป็นผู้นำในภูมิภาคด้านอุตสาหกรรมสะอาดส่งเสริมการร่วมกลุ่มอุตสาหกรรมในการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องจักรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์และคุณภาพวัตถุดิบสร้างมูลค่าเพิ่มของห่วงโซ่ในการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมและพัฒนาอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลก

๒. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ ประกอบด้วย ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง เน้นการรักษาความมั่นคงทางอาหารโดยการดูแลรักษาฐานทรัพยากรเกษตรที่สำคัญการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์หลักในพื้นที่ส่งเสริมการใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมพัฒนาการผลิตอาหารส่งออกประเภทธัญพืชไร่และปศุสัตว์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาเส้นทางขนส่งตลอดลำน้ำ

๓. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างกลุ่ม ๑ ประกอบด้วย นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี เน้นพัฒนาการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมด้วยระบบการผลิตที่ปลอดภัยต่อการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและสนับสนุนสถาบันการศึกษาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในการเสริมการจัดตั้งศูนย์อุตสาหกรรมบริเวณชายแดน

๔. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างกลุ่ม ๒ ประกอบด้วย เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม เน้นสนับสนุนการศึกษาวิจัยการจัดตั้งศูนย์ประมงครบวงจรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องส่งเสริมงานวิจัยพัฒนาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและสัตว์น้ำสนับสนุนการขยายการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์และพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวเชื่อมโยงสหภาพเมียนมาร์และฝั่งอ่าวไทย ตะวันออก-ตะวันตก

๕. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง ประกอบด้วย สมุทรปราการ จะเข้เกรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว เน้นการสร้างมูลค่าการผลิตให้สูงขึ้น การป้องกันการขยายตัวของพื้นที่ชุมชนและอุตสาหกรรมไม่ให้บุกรุกพื้นที่เกษตรที่อุดมสมบูรณ์เพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานด้านความปลอดภัยของสินค้าเกษตรยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสากลขยายเครือข่ายอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมส่งเสริมวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการออกแบบนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๖. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกประกอบด้วย ชลบุรี ระยอง ตราด จันทบุรี เน้นการเร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำจากภาวะฝนแล้งให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคแล้วอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดชลบุรี-ระยองบริหารจัดการด้านการผลิตการแปรรูปและระบบการกระจายสินค้าและการตลาดส่งเสริมการประมงแบบเพาะเลี้ยงชายฝั่งในจังหวัดจันทบุรีและตราดพร้อมพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเลสนับสนุนอุตสาหกรรมอัญมณีจัดระเบียบแหล่งท่องเที่ยวสนับสนุนการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านเร่งรัดปรับปรุงและขยายระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง * (นครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

"เศรษฐกิจการค้ากลุ่มจังหวัดก้าวหน้าด้วยนวัตกรรมและเชื่อมโยงการค้าท้องถิ่นสู่ตลาดโลก"

พันธกิจ

๑. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้กับเศรษฐกิจการค้าของกลุ่มจังหวัดโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผสมผสานกับภูมิปัญญาและศักยภาพของท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการกระจายผลประโยชน์ทางการค้าในท้องถิ่นให้เป็นธรรมแล



๓. เชื่อมโยงเศรษฐกิจการค้าภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มจังหวัดตลาดอาเซียนและเวทีโลก

๔. พัฒนาระบบงานองค์กรและบุคลากรสู่ความเป็นเลิศและมีความโปร่งใส

๕. แสวงหาตลาดภายในและต่างประเทศตลอดจนเสริมสร้างช่องทางการจัดจำหน่ายที่สามารถ

เข้าสู่ผู้บริโภคได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี

วิสัยทัศน์กาญจนบุรี

"เมืองน่าอยู่ เกษตรปลอดภัย การท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นระเบียบเศรษฐกิจตะวันตก"

พันธกิจ

๑. พัฒนาทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง

๒. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการระบบสังคมเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต

๓. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ตอนในและพื้นที่ชายแดน

๔. สนับสนุนการจัดทำแผนแม่บทผังชุมชนและผังเมืองรวม

๕. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อประสิทธิภาพการบริการจัดการท่องเที่ยวปลอดภัย

๖. จัดตั้งนิคมเกษตรกรรมพัฒนาศักยภาพระบบการผลิตการแปรรูปสินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมปลอดภัยให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อการบริโภคและส่งออก

๗. พัฒนาเศรษฐกิจรากฐานส่งเสริมอาชีพชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในระบบโลจิสติกส์ให้มีมาตรฐานสากลเพิ่มช่องทางการค้าภายในการค้าชายแดนส่งเสริมความสัมพันธ์และการค้ากับต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรีมี ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาวะ ความมั่นคง ความปลอดภัยและสังคมแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์การพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างครบวงจรและทั่วถึง

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างทุนทางสังคมชุมชนเข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

๔. เสริมสร้างระบบความปลอดภัยตามมาตรฐานสากลในทุกมิติ

๕. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการงานด้านสาธารณสุข

๖. พัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานงานประกันสังคมมุ่งให้ผลสัมฤทธิ์

๘. ส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานในระบบและนอกระบบอย่างยั่งยืน

๙. ส่งเสริมและต่อยอดโครงการตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร

กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบข้อมูลแผนพัฒนาการเกษตรระบบสารสนเทศการเกษตรและทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบชลประทานเพื่อการเกษตรและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อการเกษตรให้เหมาะสมครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเกษตรโดยใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมร่วมกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่

๔. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัยการแปรรูปการจำหน่ายให้มีคุณภาพและมาตรฐานภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. เสริมสร้างบุคลากร(ภาครัฐ)ด้านการเกษตรให้เป็น smart Office

๗. ส่งเสริมช่องทางการตลาดของสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์และการท่องเที่ยวคุณภาพ
กลยุทธ์การพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

๒. สำรวจวิจัยและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่

๓. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๔. ส่งเสริมสินค้าและบริการการท่องเที่ยวมุ่งสู่มาตรฐานสากล

๕. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมด้านการตลาดยุคใหม่

๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว

๗. ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีชีวิตวัฒนธรรมเพื่อความยั่งยืน

๘. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างการพัฒนาระบบเศรษฐกิจเขตเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน
กลยุทธ์การพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่งและโครงสร้างพื้นฐาน

๒. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)

๓. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการผลิตภาพแรงงานแรงงานวิชาชีพและยกระดับมาตรฐานประกอบการเซลล์มาตรฐานสากลให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๔. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน

๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์และการค้ากลุ่มประเทศอาเซียนบวก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดยืน (Positioning)

พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มั่นคงมีมาตรฐาน ส่งเสริมประชาชนให้มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าและยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแก่งเสี้ยนเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแก่งเสี้ยนได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมสังคมและคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนตามพระราชบัญญัติอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๔ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรณคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรณคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

๑.๖ การสาธารณสุขการ

๑.๗ การจัดให้มีตลาด

๒. ด้านส่งเสริมสังคมและคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมและการพัฒนาสตรี

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๒.๘ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๒.๙ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน การผังเมือง

๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.๔ ให้มีตลาด

๔.๕ การท่องเที่ยว

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การจัดการและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๓ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ การจัดการศึกษา

๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖.๔ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
ในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมสังคมและคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๑.๕ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๖ ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริม
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพประเพณี
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกต้องแล้ว นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่ส่วนมากเป็นชุมชน ปัญหาต่างๆ การแก้ไขปัญหามีมาก ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานพัฒนาการศึกษา ๑.๕ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๖ งานบริหารทั่วไป ๑.๗ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ - งานกิจการประปา ๓.๔ งานการเงินและบัญชี ๓.๕ งานผลิตและบริการ ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ หน่วยสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานพัฒนาการศึกษา ๑.๕ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๖ งานบริหารทั่วไป ๑.๗ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ - งานกิจการประปา ๓.๔ งานผลิตและบริการ ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ หน่วยสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรที่ต้องการเพื่อรองรับภารกิจในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๑๖	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๒๗	อัตรา
รวม	๔๔	อัตรา

๒ กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๘	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๐	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๘	อัตรา
รวม	๑๖	อัตรา

๓ กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรา
๓.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้าง	๑๐	อัตรา
รวม	๑๗	อัตรา

๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
รวม	๑	อัตรา



กรอบอัตรากำลังแผน ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ค.ศ.๒/๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักปลัดเทศบาล)								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานวิทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (กองคลัง)								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	ย้ายภาระงาน ๒ กำหนดเพิ่ม ๑
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถแทรกเตอร์)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป (กองช่าง)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๑	๗๘	๗๗	๗๖	-๓/+๑๐	-๑	-๑	

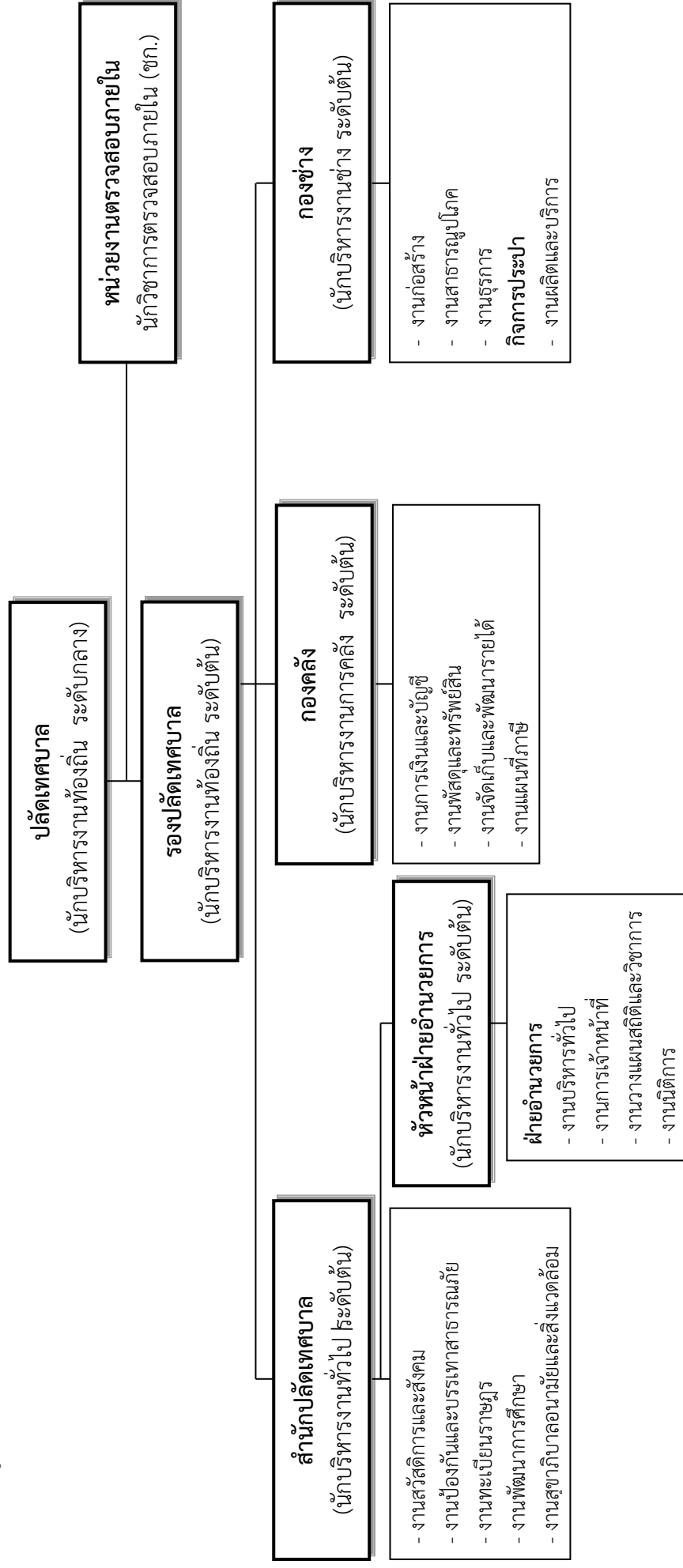
๙. การกระจายใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนัดอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นของพนักงานเทศบาลตำบลแก้งเสี้ยน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑) ๕๔๘,๐๔๐	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) ๑๖๘,๐๐๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๖,๘๕๐	๓๖,๘๕๐	๓๖,๘๕๐	๓๖,๘๕๐	๑๓๖,๕๐๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๖๕,๑๔๐	๖๕,๑๔๐	๑๓๕,๕๖๐
สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๕๖,๒๔๐	๕๖,๒๔๐	๖๒๕,๕๖๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๘๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๕๖,๒๔๐	๕๖,๒๔๐	๖๐๑,๕๖๐
๕	นักบริหารบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๘,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๙๖๐	๒๕,๐๘๐	๔๐,๗๖๐	๔๐,๗๖๐	๔๖๙,๕๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๖,๘๐๐	๕๖,๘๐๐	๖๐๒,๒๘๐
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก/ชก	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๕๐,๔๔๐	๕๐,๔๔๐	๕๖๗,๓๖๐
๘	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๔๒๓,๒๐๐
๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๕๑,๒๐๐	๕๑,๒๐๐	๕๗๕,๖๔๐
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๕๓๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๕๕,๓๒๐	๕๕,๓๒๐	๖๑๑,๘๘๐
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๖๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๙๒๐	๑๖,๖๔๐	๒๗,๗๖๐	๒๗,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๒๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๖๔๐	๑๖,๖๔๐	๒๗,๖๘๐	๒๗,๖๘๐	๒๘๘,๖๐๐
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๔๐๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๔,๙๒๐	๒๖,๒๘๐	๔๐,๗๒๐	๔๐,๗๒๐	๔๙๐,๕๖๐
๑๔	เจ้าพนักงานงานช่างและบรรณารักษารณีย์	ปง/ชง	๑	-	๒๕๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๓๑,๙๒๐	๓๑,๙๒๐	๓๔๕,๘๐๐
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศส/๒๔	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๖	ครู	ศศ/๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๔๒๘,๘๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	พนักงานประชาสัมพันธ์	ทักษะ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑	๑	๓๐๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑,๒๔๐	๓๑,๒๔๐	๓๓๘,๐๔๐
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	๑๖,๗๐๐	๑๖,๗๐๐	๑๖,๗๐๐	๑๖,๗๐๐	๑๖,๗๐๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปวส.	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๑,๗๒๐	๑๑,๗๒๐	๑๑,๗๒๐
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐
๒๕	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๕๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐
๒๖	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐
๒๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์ดับเพลิง)	ทักษะ	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
๓๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
รวม/ยอดยกไป																		
			๓๐	๒๒	๘,๑๗๕,๕๖๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๙	๒๘	๒๘	-	-	-	-	๙๕๗,๖๘๐	๙๕๗,๐๐๐	๑,๙๖๒,๗๒๐	๑,๙๖๒,๖๘๐	๑,๙๖๒,๖๘๐

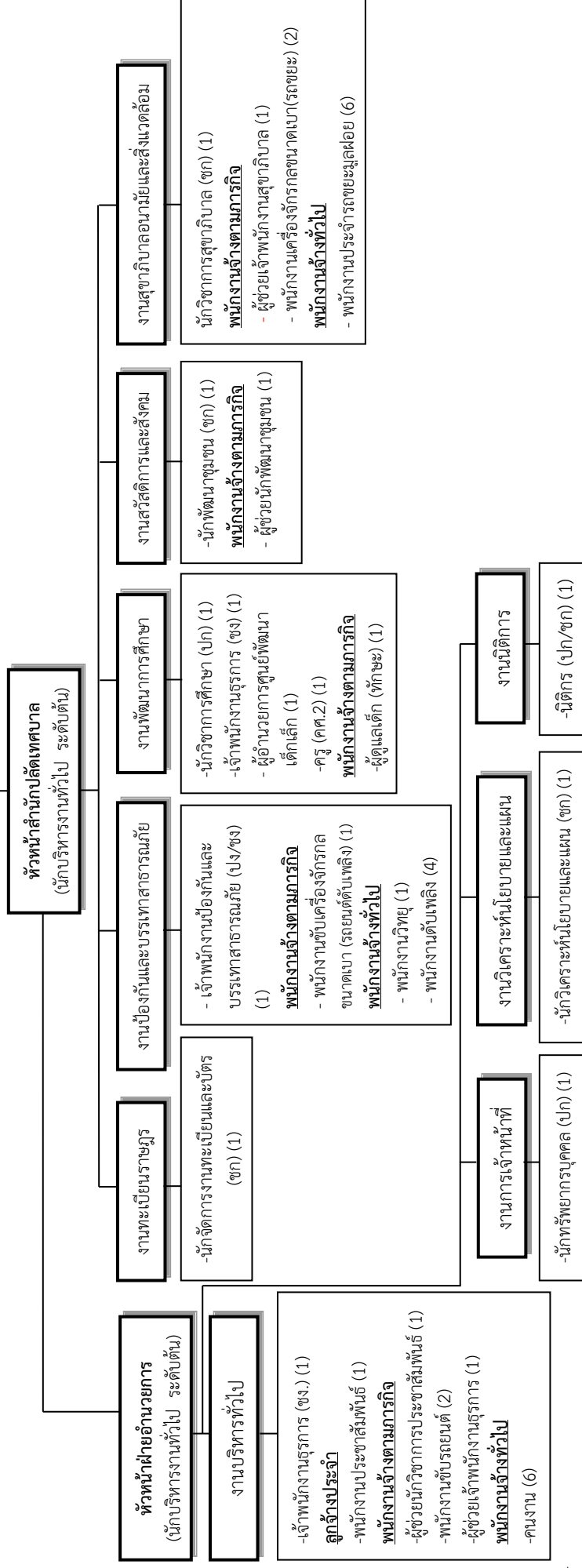
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)														
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๓	๒,๕๗๔	๒,๕๗๕	๒,๕๗๖	๒,๕๗๗	๒,๕๗๘	๒,๕๗๙	๒,๕๘๐	๒,๕๘๑	๒,๕๘๒	๒,๕๘๓	๒,๕๘๔	๒,๕๘๕	๒,๕๘๖	๒,๕๘๗	๒,๕๘๘	๒,๕๘๙							
	ยอดยกมา		๓๐	๒๒	๘,๑๗๔,๔๖๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๙	๒๘	๒๘	๒๘	-๑/+๓	๒,๕๗๐	๒,๕๗๑	๒,๕๗๒	๒,๕๗๓	๒,๕๗๔	๒,๕๗๕	๒,๕๗๖	๒,๕๗๗	๒,๕๗๘	๒,๕๗๙	๒,๕๘๐	๒,๕๘๑	๒,๕๘๒	๒,๕๘๓	๒,๕๘๔	๒,๕๘๕	๒,๕๘๖	๒,๕๘๗	๒,๕๘๘	๒,๕๘๙		
๓๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๐	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๑	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๒	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๓	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๔	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๕	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองคลัง																																	
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๓๗,๘๐๐	
๔๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๓๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๙,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๙,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๙,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๙,๐๘๐	๒๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๙,๐๘๐	
๔๘	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๐๔๐	๑๕,๐๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๐๔๐	๑๕,๐๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๐๔๐	๑๕,๐๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๐๔๐	๑๕,๐๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๐๔๐	๑๕,๐๔๐	๒๗,๘๔๐	
๔๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๒๗,๓๖๐	
๕๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๑	๑	๓๓๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๓,๒๔๐	๒๕,๕๒๐	๑๖,๒๘๐	๒๓,๒๔๐	๒๕,๕๒๐	๑๖,๒๘๐	๒๓,๒๔๐	๒๕,๕๒๐	๑๖,๒๘๐	๒๓,๒๔๐	๒๕,๕๒๐	๑๖,๒๘๐	๒๓,๒๔๐	๒๕,๕๒๐	๑๖,๒๘๐	๒๓,๒๔๐	
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	
๕๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																																	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ร.ส.	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ร.ส.	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	๓,๗๒๐	๗,๓๒๐	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ส.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																																	
๕๗	พนักงานจนตรัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๘	พนักงานจนตรัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๙	พนักงานจนตรัดน้ำ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองช่าง																																	
๖๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๒๓,๖๒๐	๒๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๒๓,๖๒๐	๒๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๒๓,๖๒๐	๒๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๒๓,๖๒๐	๒๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๒๓,๖๒๐	
๖๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๒๑,๓๒๐	
รวม/ยอดยกไป																	๑๓,๕๓๐,๗๕๐	๑๔,๕๓๐,๗๕๐	๓,๕๔๐,๐๐๐	๑๓,๕๓๐,๗๕๐	๑๔,๕๓๐,๗๕๐	๓,๕๔๐,๐๐๐	๑๓,๕๓๐,๗๕๐	๑๔,๕๓๐,๗๕๐	๓,๕๔๐,๐๐๐								

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน



โครงสร้างการอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

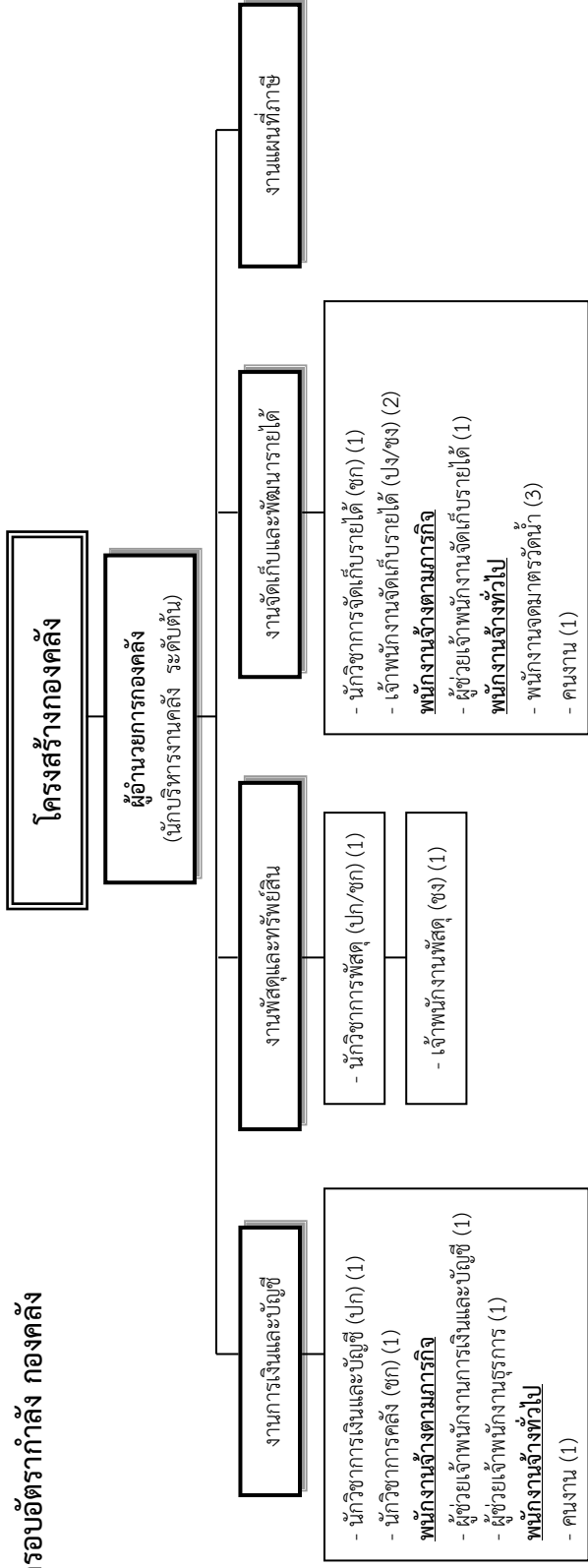
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๔	๒	-	๒	๑๐	๑๗



โครงสร้างการอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑	๒	-	๓	๕



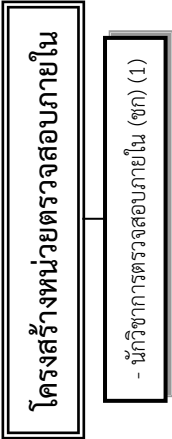
โครงสร้างการอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	๒	๒	๘



โครงสร้างการอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	ค่าตอบแทน	
๑	ว่าง		๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐ X ๑๒ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๒๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นางสาวพัชรรัตน์ กาญจนลาภวิทย์		๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๖๐๗,๔๔๐
สำนักปลัดเทศบาล													
๓	นางสาวสุกัญญา ทศพร	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๘,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๓๐,๘๔๐
๔	นางสาวเรวดี ราชการดี	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๘,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๐๗,๘๔๐
๕	นายอานภาพ วัฒนาเมธี	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ปฏิบัติการ	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ปฏิบัติการ	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๖	นางสาวยุพา แก้วสารพัฒน์	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๗	นายภัทรธร ควีวิชช์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๘	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๙	นางสาวราตรี สีนวล	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๑๐	นายพิทักษ์ จิงประเสริฐ	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๕๑๓,๖๐๐
๑๑	นางสาววิลาวัณย์ ศรีทน	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๑๒	นายพนรัตน์ รูปทอง	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๔๒,๐๔๐
๑๓	สิบเอกชกานต์ ศิลธรรม	ปริญญาโท	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑๑,๗๒๐ (๓๔,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	-	๔๑๑,๗๒๐
๑๔	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน ชำนาญการ	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๕	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๑๖	นางสุภาวดี สุวรรณโชติ	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๑-๖๐๐๑-๑๘๘	ครู	คศ.๒	๐๒-๒-๐๑-๖๐๐๑-๑๘๘	ครู	คศ.๒	๔๔๗,๔๘๐ (๓๗,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	-	๔๔๗,๔๘๐ เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม				
ลูกจ้างประจำ															
๑๗	นายธานินันท์ ทิพวัน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานประชาสัมพันธ์	-	๓๘๙,๔๐๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๘๙,๔๐๐		
๑๘	นางนันทิยา จุลสำราญ	ปวช.	-	พนักงานประชาสัมพันธ์	-	-									
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๙	นางจางรุวรรณ นุ่มวัฒนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๓๐๐,๒๔๐ (๒๕,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๐๐,๒๔๐		
๒๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๑๗,๘๐๐	กำหนดตำแหน่งเงิน	
๒๑	ว่าง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๑๗,๘๐๐	กำหนดตำแหน่งเงิน	
๒๒	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (ว่างเดิม)		
๒๓	นายอุทัย เนื่องวงษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๘,๖๘๐ (๑๗,๓๙๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๐๘,๖๘๐		
๒๔	นายนิรุพล แก่นยงค์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๓๖,๕๖๐		
๒๕	นายเสนห์ สุขพันธ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๕๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๙,๙๖๐	ว่างใหญ่	
๒๖	นายสันติ ปันปี	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๕๙,๙๖๐ (๑๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๙,๙๖๐		
๒๗	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถยนต์ดับเพลิง)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๓๖,๕๖๐	กำหนดตำแหน่งเงิน	
๒๘	นางสาวจิรวดี หนูขาว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๔๔๐ (๑๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๑,๔๔๐		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๙	นายอนุชิต รื่นฤทธิ์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๐	นายไพศาล หนูขาว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	นายสุเมธ หอมเย็น	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๒	นายเสกสันต์ จันทร์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน

เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ ภาคส่วนต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยัง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมา ติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต WIFI ฟรี ไลน์ เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสห สาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างแบพล้น เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น		
๓๓	นายณัฏชพล สมานทรัพย์	ปริญญาตรี	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายศรณรงค์ เกตุยงกลม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นางสาวสุรัตน์ ใบบัว	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสาวผกามาศ พัฒนกุลเกียรติ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นางอุบลวรรณ ปวนภักดี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายวิชัย ศิลธรรม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	นางสาวเบมิกา ชมเพ็ญ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	นายสวพล ต้นธนะชัย	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	นายสรศักดิ์ ศักดิ์โคทะ	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	นายบุญนาค อินเสน	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นายกิตติภูมิ อินเสน	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายบุญเสริม เชิดฉาย	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	นายอาทิตย์ สายเสนห์	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง													
๔๖	นางสุดใจ ครุฑพานนท์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๙๓,๑๖๐ (๔๙,๔๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๖๓๕,๑๖๐	
๔๗	นางสาวรัตนจินา ศิริคุปต์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๑๗,๔๐๐ (๒๖,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๔๐๐	
๔๘	นางสาวสันพนาภรณ์ สุวรรณเมักษ์	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐	
๔๙	นายณัฐพงษ์ เชียงกา	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๕๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๑	นายเอกลักษณ์ วงศ์ประเทศ	ปวช.	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๙๒,๖๔๐ (๓๒,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๒,๖๔๐
๕๒	ว่าง	ปวช.	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๓	ว่าง	ปวช.	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	-	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๕๕	นางสาววิณิดา ปวนักดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๖	ว่าง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๗	นายเกษญา นุ่มวัฒนา	ปริญญาตรี	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายธนดล ศิวะบุญย์	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๖๐	นายพงษ์กร เพ็งสว่าง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวสวิตรี หมื่นอาจยิ้ม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๖๒	ว่าง		๐๒-๒-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖๓	ว่าง		๐๒-๒-๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐๒-๒-๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๒๒,๙๒๐ (๒๖,๙๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๒,๙๒๐ (ว่างเดิม)
๖๔	ว่าง		๐๒-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	ยุบเลิกตำแหน่ง						
๖๕	นางสาวแววละลี ฤทธารัต	ปริญญาตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๑๘,๖๘๐ (๓๔,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๘,๖๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น		
๖๖	ว่าง		๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	
๖๗	นายสหชัย สิทธิสม		๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๔๘๑,๙๒๐ (๔๐,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๘๑,๙๒๐	
๖๘	นายสมมาตร ขนะเลิศ		-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๓๒๐,๓๖๑.๖๐ (๒๖,๖๙๖.๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๐,๓๖๑.๖๐ ถ้ายโอน	
๖๙	นางล้นทม ภูโต		-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐ ถ้ายโอน	
๗๐	ว่าง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	-	
๗๑	ว่าง	ทักษะ	-	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	-	
๗๒	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-			(๑๑,๓๘๐ X ๑๒)			กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๗๓	นายอนุสรณ์ นิมประยูร	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๔	นายเทอดศักดิ์ อ่ำไร่จิง	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๕	นางสาวสุวารี วีระกุล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๖	นายอดิเรก แซ่เอี้ยว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๗	นายวิทยา วงศ์เพชร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๘	นายชุมทด คูหา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๙	นางสาวพัชรธร ใจแก้วทิ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘๐	นางสาวสุลัสสร จันทรเพชร	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๘๑	นางศรัญญา เรือนแก้ว	ปริญญาโท	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๐๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๙,๘๘๐	



ที่ กจ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๖๐๐

ศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี
ถนนแสงชูโต กจ ๗๑๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลฯ	จำนวน ๑ ชุด
๒. บัญชีเห็นชอบผลการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาลฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
๓. บัญชีเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ ชุด
๔. บัญชีเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ ฉบับ
๕. บัญชีเห็นชอบบรรจุผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ	จำนวน ๑ ชุด
๖. บัญชีเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาล	จำนวน ๑ ฉบับ
๗. บัญชีเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการ	จำนวน ๑ ฉบับ
๘. บัญชีเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ	จำนวน ๑ ชุด
๙. บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
๑๐. บัญชีเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาฯ	จำนวน ๑ ชุด
๑๑. บัญชีไม่เห็นชอบแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาฯ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.กาญจนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถเปิดดูที่เว็บไซต์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี www.kanchanaburilocal.go.th

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.กาญจนบุรี เมื่อได้ออกคำสั่งและเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ/จัดทำทะเบียนประวัติแล้ว ให้รายงาน ก.ท.จ.กาญจนบุรี ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

ขอแสดงความนับถือ

๕๕

(นายสิทธิวัชร วรรณพฤษ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๓๔๕๑ ๑๒๗๓

บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

มติ ก.ท.จ.กาญจนบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เทศบาล จำนวน ๕๓ แห่ง



รายละเอียดดาวโหลด

ตาม QR CODE นี้

๑๗

บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ในการประชุม ก.ท.จ.กาญจนบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ค.ศ.๒/๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักปลัดเทศบาล)								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

/กองคลัง...

85/10/25

วัน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (กองคลัง)								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถแทรกเตอร์)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (กองช่าง)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๑	๗๘	๗๗	๗๖	-๓/+๑๐	-๑	-๑	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๖๕,๐๐๘,๖๐๐ X ๕%)

= ๖๘,๒๕๙,๐๓๐ บาท ค่าใช้จ่าย

บุคลากร ร้อยละ ๓๑.๕๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๖๘,๒๕๙,๐๓๐ X ๕%)

= ๗๑,๖๗๑,๙๘๑.๕๐ บาท ค่าใช้จ่าย

บุคลากร ร้อยละ ๓๐.๗๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ (๗๑,๖๗๑,๙๘๑.๕๐ X ๕%)

= ๗๕,๒๕๕,๕๘๐.๕๘ บาท ค่าใช้จ่าย

บุคลากร ร้อยละ ๓๐.๕๗

วิไล

วิไล

รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายประสาร	แรงครุฑ	รองนายก ทต.แก่งเสี้ยน	ประธานกรรมการ
๒.	นางสาวพัชรารัตน์	กาญจนลาวัณย์	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน	กรรมการ
๓.	นางสุดใจ	ครุฑพานนท์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.	นายสหัช	สิทธิสม	นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.	นางศรีัญญา	เรือนแก้ว	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๖.	นางสาวสุกัญญา	ทศพร	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ
๖.	นางสาวเรวดี	ราชการดี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗.	นายอานูภาพ	วัฒนาเมธี	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

เมื่อคณะกรรมการพร้อมแล้ว ผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ครับ ในส่วนของรายละเอียดของการประชุม ขอมอบให้รองปลัดชี้แจงด้วยครับ

รองปลัดเทศบาล

ดิฉันขอชี้แจงดังนี้ค่ะ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ที่ ๑๓๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลแก่งเสี้ยน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่น

/ให้สอดคล้อง...

ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบล แก่งเสี้ยน รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ที่ลดลงภายใต้แผนงานและ การจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับ มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ในเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคน ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

รองปลัดเทศบาล

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้ให้ส่วนราชการแต่ละส่วนพิจารณาจัดทำ สถิติปริมาณงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการ พิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณา จากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยใน การเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เห็นควร ให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันค่าใช้จ่ายของเทศบาล อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๐.๘๘ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าว ด้วย ทั้งนี้ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงในส่วนของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าตำแหน่งใด ต้องเพิ่มหรือต้องลด ขอเชิญชี้แจงค่ะ

/นักทรัพย์...

นักทรัพยากรบุคคล - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลังแผน ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ค.ศ.๒/๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์ดับเพลิง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักปลัดเทศบาล)								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะมูลฝอย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (กองคลัง)								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	ย้ายภาระงาน ๒ กำหนดเพิ่ม ๑
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถแทรกเตอร์)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป (กองช่าง)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๑	๗๘	๗๗	๗๖	-๓/+๑๐	-๑	-๑	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๖๘,๒๕๙,๐๓๐	๒๒,๒๓๕,๕๗๖	๓๒.๕๖
๒๕๗๑	๗๑,๖๗๑,๙๘๑.๕๐	๒๒,๗๖๑,๒๘๙	๓๑.๗๖
๒๕๗๒	๗๕,๒๕๕,๕๘๐.๕๘	๒๓,๗๙๑,๓๖๐	๓๑.๖๑

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๖๘,๒๕๙,๐๓๐	๒๑,๖๖๓,๖๕๔	๓๑.๗๔
๒๕๗๑	๗๑,๖๗๑,๙๘๑.๕๐	๒๒,๑๘๒,๘๑๐	๓๐.๙๕
๒๕๗๒	๗๕,๒๕๕,๕๘๐.๕๘	๒๓,๒๐๖,๐๘๐	๓๐.๘๔

ประธาน

- สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์ดับเพลิง)	๑ ๑ ๑
๒	กองคลัง	พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑ ๒ ๑ ๑
๓	กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถแทรกเตอร์)	๑ ๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัดเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	ยุบเลิก ตำแหน่งพนักงานขับรถ	๑
๒	กองช่าง	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ยุบเลิก ตำแหน่งพนักงานขับรถ	๑ ๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ย้ายภารกิจงานให้ตรงตามแผนโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
กองคลัง <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา กองช่าง <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา ๒. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๒ อัตรา ๓. คนงาน จำนวน ๖ อัตรา	กองคลัง <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา ๒. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๒ อัตรา กองช่าง <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๒ อัตรา ๒. คนงาน จำนวน ๖ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๕.๔๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายอานภาพ วัฒนาเมธี)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายประสาร แรงครุฑ)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



คำสั่งเทศบาลตำบลแก่งเลี่ยน

ที่ ๑๓๕/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแก่งเลี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลแก่งเลี่ยน จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลแก่งเลี่ยนมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลแก่งเลี่ยน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลแก่งเลี่ยน | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแก่งเลี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาล และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละ ส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายกิตติวัฒน์ จีงประเสริฐ)
นายกเทศมนตรีตำบลแก่งเสี้ยน