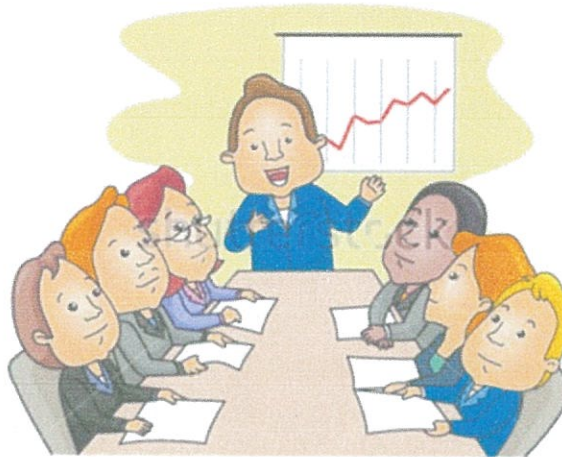




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา



www.shutterstock.com · 57863752

อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ





ประกาศเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โดยที่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาลในทั้งระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๔ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปราโมทย์ อินลี)

นายกเทศมนตรีตำบลปทุมราชวงศา

คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างแบ่งหน้าที่และระบบงานที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ ได้พิจารณาในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละปี ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

ดังนั้น เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และเงินงบประมาณของเทศบาล การพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ ในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าต่อไป

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา
อำเภอปทุมราชวงศา
จังหวัดอำนาจเจริญ



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
ภาคผนวก	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา
อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ ครั้งที่ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ



องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

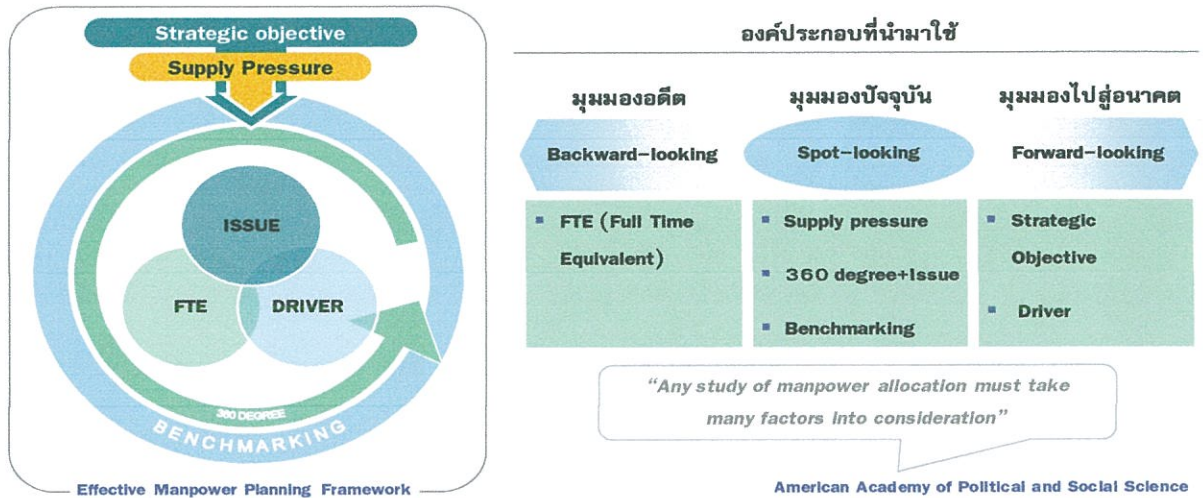
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็น



สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๙.๑ เงินเดือน
- ๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง
- ๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (มีคน ครอง)	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีนครอง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๕๙๐=๒,๐๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๐๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐



๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๕๔,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้าง ทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐



กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	ทด.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดย ปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กอง การศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วน ราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อน ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



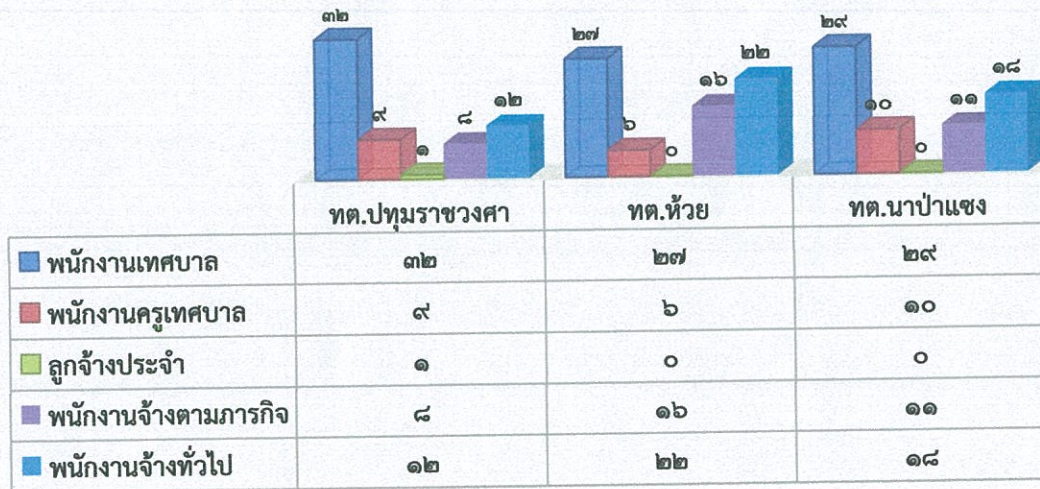


■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบล ปทุมราชวงศา รองนายกเทศมนตรีตำบลปทุมราชวงศา ปลัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา และหัวหน้าส่วน ราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล ตำบลปทุมราชวงศา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและ กำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาด เดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลห้วยและเทศบาลตำบลนาป่าแซง ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เทศบาลตำบลห้วย และเทศบาลตำบลนาป่าแซง ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป



๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตราค่าจ้าง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	-เทศบาลตำบลห้วย -เทศบาลตำบลนาป่าแซง
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง - ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดและ ก.ท.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดอำนาจเจริญ
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.ปทุมราชวงศา ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์



- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศายึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบงานประจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา โดยใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |



คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ
๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลปทุมราชวงศา
๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไป



ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เป็นตำบลน่าอยู่

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สงเคราะห์ และสร้างสวัสดิการสังคม เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
- กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาด้านสาธารณสุข
- กลยุทธ์ที่ ๑.๕ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการ และการออกกำลังกายให้ประชาชนมี สุขภาพแข็งแรง
- กลยุทธ์ที่ ๑.๖ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาการศึกษาศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การส่งเสริมการปลูกป่า อนุรักษ์และรักษาป่าไม้
- กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม
- กลยุทธ์ที่ ๔.๔ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนหรือพลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาล
- กลยุทธ์ที่ ๕.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการใน องค์การแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา ว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลปทุมราชวงศาจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลปทุมราชวงศามีอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับ เกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ



**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชน ให้เป็นตำบลน่าอยู่	- ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณสุขการ อย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความ ต้องการ	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>กองช่าง</u> -ผอ.กองช่าง,-หน.ฝ่ายการโยธา -นายช่างไฟฟ้า,-นายช่างโยธา -คนงาน
	- ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี ชุมชนสะอาดปราศจาก ขยะและมลพิษ	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>กองสาธารณสุขฯ</u> -ผอ.กองสาธารณสุขฯ -หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -จพง.ธุรการ,-พนักงานประจำรถขยะ -คนงาน
	- พัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน ให้เป็นชุมชน ปลอดภัยและมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัด</u> - หน.สำนักปลัด,- หน.ฝ่ายปกครอง - หน.ฝ่ายอำนวยการ,- จพง.ป้องกันฯ - คนงาน
	- เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการ สงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัด</u> - หน.สำนักปลัด,- หน.ฝ่ายปกครอง - หน.ฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน,- ลูกจ้างประจำ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ส่งเสริมการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>กองการศึกษา</u> -ผอ.กองการศึกษา -หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา,-นวก.ศึกษา -นวก.พัสดุ,-พนักงานครูเทศบาล -ผช.ธุรการ, -ผู้ดูแลเด็ก -คนงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนิน ชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	- น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน ให้ประชาชนมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ และได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืน	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัด</u> - ทน.สำนักปลัด,- ทน.ฝ่ายปกครอง - นักพัฒนาชุมชน, - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	- ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ได้รับการอนุรักษ์และดูแลรักษาอย่างยั่งยืน	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัด</u> - ทน.สำนักปลัด,- ทน.ฝ่ายปกครอง - ทน.ฝ่ายอำนวยการ,- นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ, - คนงาน <u>ผอ.กองช่าง</u> - ผอ.กองช่าง , - ทน.ฝ่ายการโยธา - นายช่างโยธา,-คนงาน <u>กองสาธารณสุข</u> - ผอ.กองสาธารณสุข - ทน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จพง.ธุรการ, -คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	- ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารงานของ อบท. มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- ปลัดเทศบาล , -รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัด</u> - ทน.สำนักปลัด,- ทน.ฝ่ายอำนวยการ, - นักทรัพยากรบุคคล,-นิติกร - จพง.ธุรการ, - คนงาน <u>กองคลัง</u> - ผอ.กองคลัง,-ทน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - นวก.พัสดุ,-นวก.การเงินฯ - จพง.จัดเก็บรายได้,-ผช.การเงินฯ - คนงาน
	- ประชาชนได้รับการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มี ส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการ

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

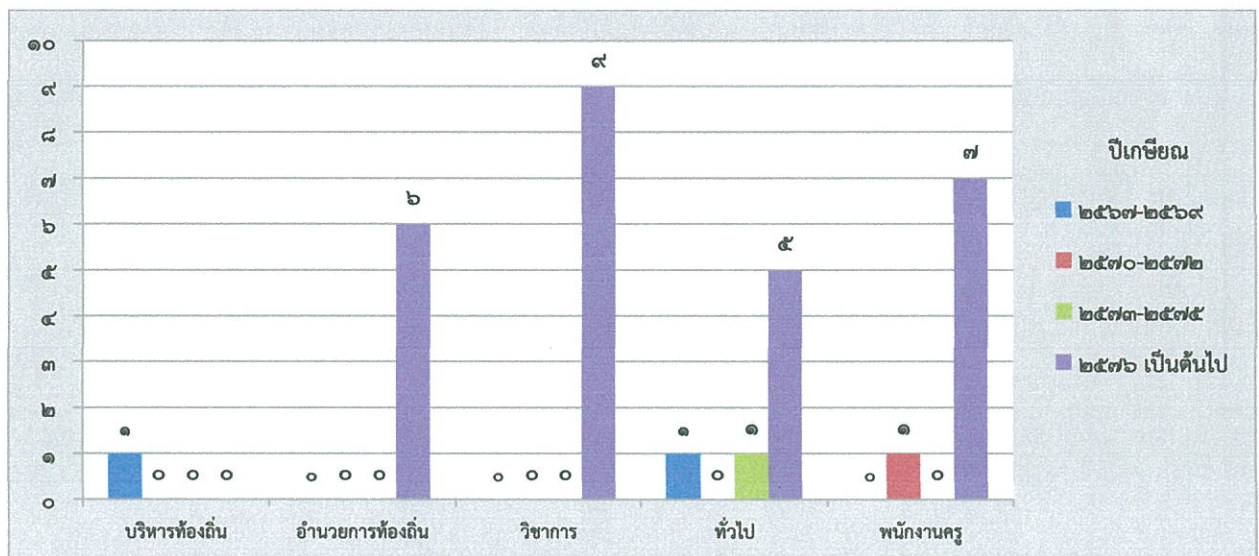
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พบว่า เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทาน

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มี ๒ คน กรณีในระยเวลาดังกล่าว หากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อบำรุงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดอำนาจเจริญ) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ดังนี้

• **พนักงานเทศบาลตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

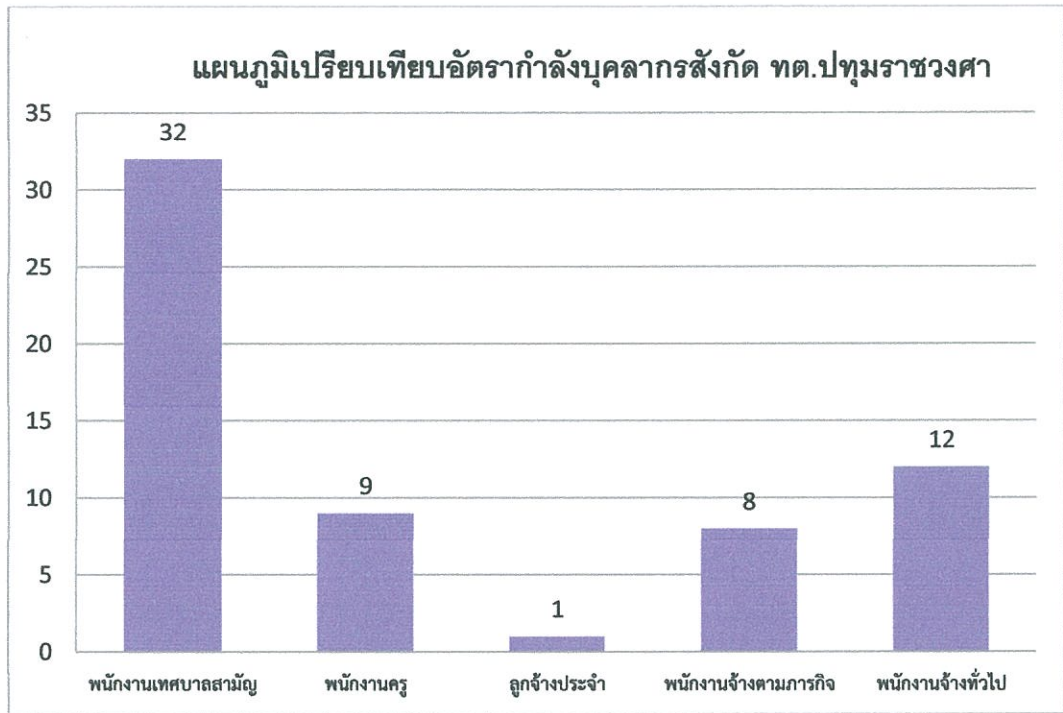
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศาเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป ,พนักงานจ้างตามภารกิจ





บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒)) ๑.๒ ให้มีน้ำสะอาดหรือหรือน้ำประปา (มาตรา ๕๑ (๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔)) ๒.๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนัก ปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑)) ๓.๒ การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕)) ๓.๓ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๕ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการ ให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓)) ๔.๒ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร(มาตรา ๕๑(๕)) ๔.๓ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๔ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓)) ๕.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘)) ๖.๒ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙)) ๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๓ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๔ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (สำนัก ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน)



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศาดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุข และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

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) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (ระดับตัวบุคลากร)	
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (ระดับองค์กร)	
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนาเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานห่างไกลชุมชน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการและแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอนการย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศาได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง และปัจจุบันมีอัตรากำลังที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง และนักพัฒนาชุมชน อัตรากำลังสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้ -งานการเจ้าหน้าที่ มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันต้องรับผิดชอบงานบุคคลของเทศบาล ศพด. ๒ แห่ง และร.ร.อนุบาล ทต. ๑ แห่ง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีรถยนต์ดับเพลิงจำนวน ๒ คัน ปัจจุบันมีคนขับ ๑ คน จึงไม่เพียงพอ	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี -ก า ห น ด เ พิ ม พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑.คนงาน(ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่)๑ อัตรา เพื่อช่วยเหลือภาระงานที่มีมากในปัจจุบัน ๒.คนงาน(ปฏิบัติงานขับรถยนต์ดับเพลิง) ๑ อัตรา -ยุบเลิก พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑.คนงาน(ปฏิบัติงานดับเพลิง) ๑ อัตรา ๒.คนงาน(ปฏิบัติงานเกษตร) ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งาน นำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งาน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำ บัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุก ประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลัง ซึ่งตำแหน่งฝ่ายบริหารงาน คลังปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการ และสาย ทวิไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน ดังนี้ -งานจัดเก็บรายได้ ขาด บุคลากรในการจัดทำแผนที่ ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ทำให้การจัดเก็บรายได้ของ เทศบาลไม่ตรงตามเป้าที่ กำหนดไว้ เนื่องจากยังไม่ ครอบคลุมพื้นที่ของเทศบาล	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลปทุม ราชวงศา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต มีความ จำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือ ยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้ -ก า ห น ด เ พิ่ ม พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้ -คนงาน(ปฏิบัติงาน แผน ที่ ภ า ชี และ ทะเบียนทรัพย์สิน)



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วยฝ่าย ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายการโยธา และปัจจุบันมีอัตรากำลังที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่างและ หัวหน้าฝ่ายบริหารการโยธา สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทาง การแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟู สมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งาน จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการ ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้าน การเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองสาธารณสุขฯ เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขและ ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไปและปัจจุบัน มีอัตรากำลังที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้า ฝ่าย บริหารงาน สาธารณสุขและ นวก.สาธารณสุข สายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มี เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบล ปทุมราชวงศา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหา ใน ปัจจุบันและขอ ใ ช้ บั ญ ชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่ จะ กำ หนด ตำแหน่ง หรือ ยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหใน อนาคต
กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารัต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วยฝ่าย ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือ ยุบ เลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี -ยุ บ เลิก พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงาน สันทนาการ) เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็น ส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน ต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม ทต.ปทุมราชวงศา	โครงสร้างใหม่ ทต.ปทุมราชวงศา	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ทต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานนิติการ ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง ๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒.๔ งานกิจการสภา ๑.๒.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด ทต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานนิติการ ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง ๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๒.๔ งานกิจการสภา ๑.๒.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๑.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๕ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๑.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๕ งานธุรการ	



โครงสร้างเดิม ทต.ปทุมราชวงศา	โครงสร้างใหม่ ทต.ปทุมราชวงศา	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๑.๖ งานสัตว์แพทย์ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๔.๒.๑ งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๑.๖ งานสัตว์แพทย์ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๔.๒.๑ งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๕.๑.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๕.๑.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนกีฬาและนันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน (ปฏิบัติงานดับเพลิง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน (ปฏิบัติงานเกษตร)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน (ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน (ปฏิบัติงานขับรถยนต์ดับเพลิง)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

หน้า ๑๐๖ ตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๗ วันที่ ๒๑/๑๒/๒๕๖๗



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ปฏิบัติงานสันitation)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
ครูผู้ช่วย -	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย		๕	๕	๕	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
เห็นชอบตามมติ ก.ห.จ.อำนาจเจริญ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖  (นายสมนึก จันทรี)								

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(นายสมนึก ชื่นศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพุมราชวงศา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ครู -	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนาถาวร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๐	๗๒	๗๒	๗๒	+๕/-๓	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.พ.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลจังหวัดอำนาจเจริญ



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๖,๖๘๐	๑๗๖,๖๘๐	๑๗๖,๖๘๐	(๔๔,๒๘๐)
๓	สำนักงานเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) นักทรัพยากรบุคคล	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๔		ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๖,๖๘๐	๑๔๖,๖๘๐	๑๔๖,๖๘๐	(๓๗,๙๖๐)
๕		ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	ว่างเดิม
๖		ปว/ชก	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๗		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปว/ชก	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐
๘	นิติกร	ปว/ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	(๓๕,๗๗๐)
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปว/ชก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๓๖,๖๘๐	(๓๔,๖๘๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปว/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว/ชก	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	(๒๖,๑๒๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปว/ชก	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	(๒๘,๔๓๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปว/ชก	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	(๑๙,๙๗๐)
๑๔	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	ว่างให้ยุบเลิก
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้ควบคุม)	-	๑	๑	๑๖๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	(๑๔,๑๓๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มิใช่กะ)	-	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	(๙,๕๐๐)

ร.ท.ชอบธรรม น.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลท่าหลวงราชวงศา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๖๖,๒๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๔๘,๕๖๐	(๓๘,๕๖๐)		
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม		
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๔๙,๓๖๐	(๔๐,๖๖๐)		
๔๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปว/ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	ว่างเดิม		
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว/ง	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๔๖,๕๒๐	๓๕๖,๕๒๐	๓๕๖,๕๒๐	(๒๗,๐๓๐)		
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	พนักงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑๖๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๒๘๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๘๓,๒๘๐	(๑๓,๖๔๐)		
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	คนงาน (ปฏิบัติงานประจำรถขยะ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๔๖	กองการศึกษา (๑๔)																			
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)		
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๖,๒๒๐	๔๔๐,๒๒๐	๔๔๐,๒๒๐	ว่างเดิม		
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ปว/ชก.	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๒๒๐	๔๔๐,๒๒๐	๔๔๐,๒๒๐	(๓๓,๕๖๐)		
๔๙	นักวิชาการพิเศษ	ปว/ชก.	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)		
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)		
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	คนงาน (ปฏิบัติงานสนับสนุนการ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ขุดเล็ก		
๕๒	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๑	๑๐๘,๐๐๑	๑๐๘,๐๐๑	(๙,๐๐๐)		

ครั้ง... ๙/๕๕๖... ๒๗ มิถุนายน ๕๕๖๒

(นายสมนึก ชื่น)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา															
๕๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕๔	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	การสรรหาคำแนะนำแต่งตั้งกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรอัตรากำลังการกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๕๕	ครูผู้ช่วย	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕๖	ครูผู้ช่วย	-	๔	-	๐	๐	๔	๔	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	การสรรหาคำแนะนำแต่งตั้งกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรอัตรากำลังการกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	การสรรหาคำแนะนำแต่งตั้งกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรอัตรากำลังการกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๕๘	การโรง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	การสรรหาคำแนะนำแต่งตั้งกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรอัตรากำลังการกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	การสรรหาคำแนะนำแต่งตั้งกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรอัตรากำลังการกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๖๐	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๓	นางทองแดง โพธิ์วัน จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๔	๑๔,๕๔๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๕	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๕,๑๔๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๘	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๑	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๒	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๓	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๖	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๗๙	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๐	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๑	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๔	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๗	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๘	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๘๙	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๒	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๕	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๖	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๗	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๙๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๐	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๓	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๔	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๕	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๘	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๐๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๑	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๒	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๓	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๖	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๑๙	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๐	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๑	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๔	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๗	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๘	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๒๙	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๒	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๕	นางสาวจันทรี สมแก้ว จ่ายค่าตอบแทน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๖	๑๔,๕๗๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๗	เทศบาล.จ่ายส่วนเกิน ๖,๑๗๐ บาท	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๔๐	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	จำนวนเงินรวมได้
๑๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ														

[illegible]

(นางสาว ชัยพร)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลพุมราชวงศา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



หมายเหตุ : รายการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5

ทั้งนี้ จกกรสถานธนาปบาล และได้จัดตั้งงบประมาณเอาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- สถานการณ์ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567¹ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (47,000,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 49,350,000 บาท

- สถานการณ์จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (49,350,000 บาท)

แบบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 51,817,500 บาท

- ฐานการค้าคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (51,817,500 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 54,408,375 บาท

:ข้าราชการภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับข้อมูลรอบด้านตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาพิจารณาเป็นกรณีพิเศษระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถมเสีย)

: ข้าราชการ พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ยังคงปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิม

เพื่อให้ค่าตอบแทนการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*เครื่องมือเงินกู้ (1) ต้องมีจำนวนตรงกับจำนวนเงินที่แสดงบัญชีและทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

ปลัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑		รองปลัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒ นางภักจิรา แสงสกลาว	
๒. หน่วยตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ นางนริญา พรหมทา			

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ - จำเอนม้งวาท เกษกุล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒ - นายอนุสรณ์ วิสเทีย - นักบริหารงานบุคคล ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ - นายสิริพงษ์ วงศ์เทพ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ - นางสาวประยูร ทานูมา	พนักงานเทศบาล - นักบริหารงานคลัง(อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑ - นางสุจินดา ช่วยคุณ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๒ - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑ - นางสาวกฤตพร พิลาทอง	พนักงานเทศบาล - นักบริหารงานช่าง(อำนวยการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑ ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๒ - นายช่างไฟฟ้า อว (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๑ - จำเอนม้งวาท วงศ์เหล็ก	พนักงานเทศบาล - นักบริหารงานการศึกษา(อำนวยการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑ - นางสาววิไลวรรณ ท้าวอนันท์ ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๒ - นักวิชาการศึกษา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๓๑๑๑-๐๐๑ - นางสาวดวงใจ ยอดแก้ว	พนักงานเทศบาล - นักบริหารงานสาธารณสุข(อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑ - นายราชนันท์ ปกครอง ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๒ - นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๖-๓๑๑๑-๐๐๑



สํานักปลัด (ต่อ)	กองคลัง (ต่อ)	กองช่าง (ต่อ)	กองการศึกษา (ต่อ)	กองสาธารณสุข (ต่อ)
- นิติกร ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นายประมง แก่นจันทร์ - เจ้าพนักงานธุรการ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ นางนิรมล บุญสิงห์ อุ้งฉางประจํา - จพง.ธุรการ (๑) นางสาวจริยญา โสมรักษ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒) - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) นางงนิษฐา เขียวชา - พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายทักษิณ พันธุมาศ พนักงานจ้างทั่วไป (๓) ว่าง ๑ ๑. คนงาน(ปฏิบัติงานแม่บ้าน) นายถาวร ทองทอ ๒. คนงาน(ปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง) นายสมสิทธิ์ พลศรี ๓. คนงาน(ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่) ว่าง ๑.๒ ฝ่ายปกครอง พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายปกครอง(อำนวยการต้น) (๑) ว่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	- นักวิชาการพัสดุ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ นางสาววิลดา สว่างเมฆ - จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ นางมณีนรัตน์ โพธิ์เสภา พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) - ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี นางบุณรดา พลศรี พนักงานจ้างทั่วไป (๓) ว่าง(๑) ๑. คนงาน(ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี) นางสาววรรธนีพันธ์ พิญญการ ๒. คนงาน(ปฏิบัติงานธุรการ) นางกันตนา เข้มทอง ๓. คนงาน(ปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน) ทรัพย์สิน	- นายช่างโยธา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑ นายวิชญ์ แมนธนู พนักงานจ้างทั่วไป (๒) ๑. คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ) นางสาวจันทร์เพ็ญ ทองแก้ว ๒. คนงาน (ปฏิบัติงานโยธา) นางสาวจุฬาลักษณ์ โชติโส	- นักวิชาการพัสดุ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒ นายวัชรินทร์ เดชชัยพงศ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ นายวีระชาติ อรรถวัน พนักงานจ้างทั่วไป (๑) - คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน) นางสาวพรสวรรค์ บ่อแก้ว พนักงานครู โรงเรียนอนุบาล ทด.ปทุมราชวงศา -ผู้อำนวยการสถานศึกษา(๑) ว่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๑๐ - ครูผู้ช่วย (๒) ๑. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๐๘ นางสาวกาญจนา บุญสาลี ๒. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๐๙ นางจันทรีรัตน์ จันทร์โมลี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.ปทุมราชวงศา - ครู (๒) ๑. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓ นางนุชตรี พูลเพิ่ม ๒. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔ นางอรอนงค์ สารรัตน์ ๓. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕ นางสาวอุสา บ่อแก้ว	พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) - พนักงานประจำรถยนต์ นายศักดิ์ศรี สารดา พนักงานจ้างทั่วไป (๑) - คนงาน (ปฏิบัติงานประจำวัน) นายหนูพิศ ปะนามะโต ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป พนักงานเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔ นางเพลินพิศ มุลทมาดย์ - เจ้าพนักงานธุรการ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒ พ.อ.กิจจานน เมืองปาก

สำนักปลัด (ต่อ) - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ นางณัฐกานต์ แยมดี - นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑) ว่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ - จพง.ป้องกันและบรรเทา ๖ ชก (๒) ๑. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ นายณัฐวุฒิ เขียวข้า ๒. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ จำเริญรัตน์ ป้อมหิน พนักงานจ้างทั่วไป (๑) ว่าง - คนงาน(ปฏิบัติงานขับรถยนต์ดับเพลิง)			กองการศึกษา (ต่อ) ๔. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๖ นางสาวรัตติ สาระคำ ๕. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗ นางสมบุญ กะมณี ๖. เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๘ นางนลินรัตน์ สะทองแก้ว พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒) ๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) นางทองแดง โพธิ์วัน ๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) นางสาวกัญจิรา มหาไธสิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนาถาวร พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) นางสาวนวลจันทร์ สมแก้ว	
--	--	--	---	--



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
สำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

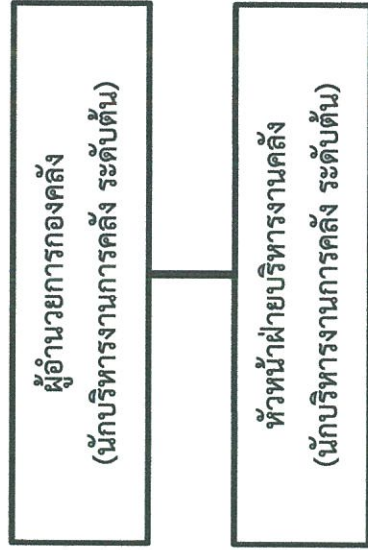
งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานนิติการ	งานการเจ้าหน้าที่	งานส่งเสริมการเกษตร
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง(๑) - เจ้าพนักงานธุรการ(ลจ.ประจำ) (๑) - ผ.จ.พ.ธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - คนงาน (๒)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑) - คนงาน (๑)	- นิติกร ชก (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑) - คนงาน (๑)	

งานทะเบียนราษฎร	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	งานกิจการสภา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑) ว่าง	- เจ้าพนักงานป้องกันภัย ชง (๑) - คนงาน (๑)	- เจ้าพนักงานป้องกันภัย ชง (๑)	

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๓	๒	๓	-	๑	๒	๕	๑๙



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองคลัง

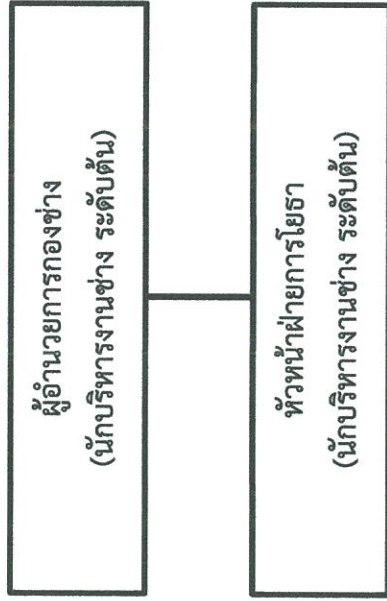


งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) - คนงาน (๒)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑) - คนงาน (๑)	- นักวิชาการพัสดุ ชก (๑)

ระดับ	จำนวน	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	๒	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๓	๙



**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองช่าง**



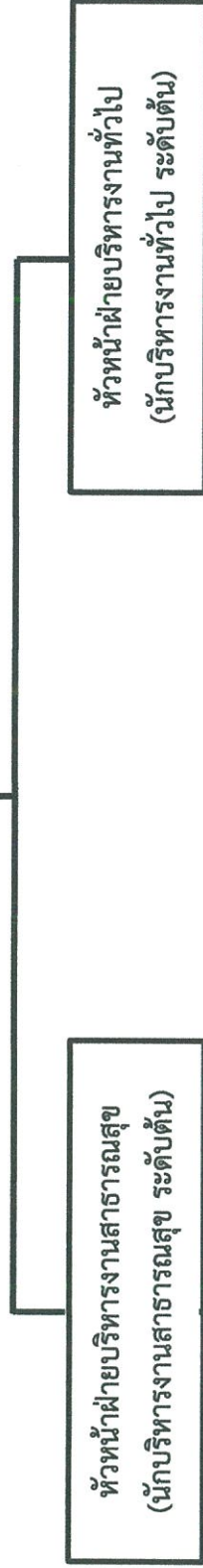
งานก่อสร้าง	งานประสานสาธารณูปโภค	งานธุรการ	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานผังเมือง
- นายช่างโยธา ขง (๑) - คนงาน (๑)	- นายช่างไฟฟ้า อส (๑) - คนงาน (๑)	- คนงาน (๑)		

ระดับ	จำนวน	จำนวนการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๒	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๒



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

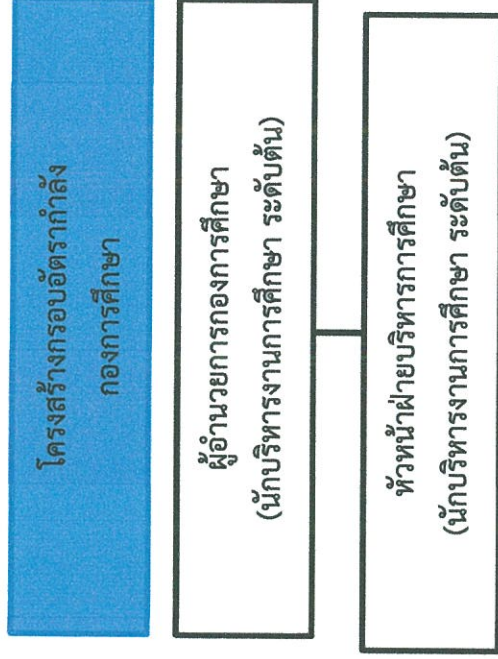


งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม	งานรักษา ความสะอาด	งานศูนย์บริการ สาธารณสุข	งานส่งเสริม สุขภาพ	งานป้องกันและ ควบคุมโรค	งานสัตว แพทย์
- นวก.สาธารณสุข ปก/ชก. (๑) ว่าง	- พนักงานประจำระยะ(๑) - คนงาน (๑)				

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)

ระดับ	จำนวน	จำนวนการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๗



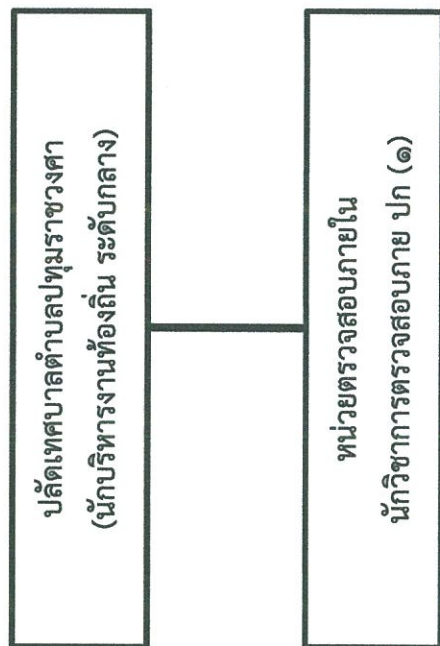


งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนกีฬาและนันทนาการ
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑) ว่าง - ครู (๖) - ครูผู้ช่วย (๒) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๓)	- นักวิชาการพัสดุ ปก (๑)	- นักวิชาการศึกษา ชก (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ	จำนวน	ผู้อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู			ครูผด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
		๒	๑	๑	-	-	-	๑	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ไม่มีวิทยฐานะ	-	๓	๑	๑๗



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	ว่าง		72-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	72-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)	(ว่างเดิม) 716,040
2	นางภัทจิรา แสงสุทวาร	ปริญญาโท	72-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	72-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	522,960 (43,580X12)	42,000 (3,500X12)	-	564,960
3	สำนักงบบบลิค(01)											
3	จำเริญมัยภาพ เกษกุล	ปริญญาโท	72-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	72-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410X12)	42,000 (3,500X12)	-	490,920
4	นายอนุสรณ์ วิสเพ็ญ	ปริญญาโท	72-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	72-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960X12)	18,000 (1,500X12)	-	473,520
5	ว่าง		72-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	72-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500X12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
6	นายสิริพงษ์ วงศ์เทพ	ปริญญาตรี	72-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	72-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	253,680 (21,140X12)	-	-	253,680
7	นางสาวประยูร ทานูมา	ปริญญาตรี	72-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	72-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	389,400 (32,450X12)	-	-	389,400
8	นายประมณ แก่นจันทร์	ปริญญาตรี	72-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	72-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	429,240 (35,770X12)	42,000 (3,500X12)	-	471,240
9	นางณัฐกานต์ แยมดี	ปริญญาโท	72-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	72-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	416,160 (34,680X12)	-	-	416,160
10	ว่าง		72-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	72-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
11	นางนิรมล บุญสิงห์	ปริญญาตรี	72-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	72-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	313,440 (26,120X12)	-	-	313,440
12	นายณัฐวุฒิ เขียวคำ	ปริญญาตรี	72-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	72-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	239,640 (19,970X12)	-	-	239,640
13	จำเริญวิรินทร์ ป้อมหิน	ปริญญาตรี	72-2-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	72-2-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	341,160 (28,430X12)	-	-	341,160

ครั้งที่..... ๑๘๖๖

๑๘๖๖



-๕๕-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
14	อุกฉ่างประจักษ์ นางสาวจริยญา โสมรักษ์	ปริญญาโท	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-		เจ้าพนักงานธุรการ	-	280,080 (23,340X12)	-	-	280,080
15	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางชนิษฐา เขียวจำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	169,560 (14,130X12)	-	-	169,560
16	นายทักษิณ พันธุมาศ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	112,800 (9,400X12)	-	-	112,800
17	พนักงานจ้างทั่วไป นายถาวร ทองห่อ	ป.6	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
18	นายสมเสถียร พลศรี	ปวช.	-	คนงาน (ปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
19	ว่าง		-	คนงาน (ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	108,000.00 (9,000X12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
20	กำหนดเพิ่ม		-		-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	กำหนดเพิ่ม 108,000
21	กำหนดเพิ่ม		-		-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานขับรถยนต์ดับเพลิง)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	กำหนดเพิ่ม 108,000
22	นางสุจินดา ช่วยคุณ	ปริญญาโท	72-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	72-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	483,120 (40,260X12)	42,000 (3,500X12)	-	525,120
23	ว่าง		72-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	72-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500X12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
24	นางสาวกฤตพร ฟิลาทอง	ปริญญาตรี	72-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี 72-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี 72-2-04-3201-001	ป.ก.	253,680 (21,140x12)	-	-	253,680
25	นางสาววัลลภา สว่างนง	ปริญญาโท	72-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	72-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	382,560 (31,880X12)	-	-	382,560
26	นางมณีรัตน์ ไทโสกา	ปวส.	72-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	72-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	152,760.00 (12,730X12)	-	-	152,760

รับมอบตามมติ ก.น.จ. ย้ายมาจัดตั้ง
ครั้งที่..... ส. ๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖



นางสาวกฤตพร ฟิลาทอง



แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลพุมราชวงศา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
27	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางปณรดา พลศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	195,840 (16,320X12)	-	-	195,840
28	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวกรรณิศา ทรัพย์	ปริญญาตรี	-	คณงาน (ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
29	นางกนกนา เข้มทอง	ม.6	-	คณงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
30	กำหนดเพิ่ม		-	คณงาน (ปฏิบัติงานแผนกพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานแผนกพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	กำหนดเพิ่ม 108,000
31	ว่าง		72-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	72-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน (3,500X12)	42,000	-	(ว่างเดิม) 435,600
32	ว่าง		72-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	72-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน (1,500X12)	18,000	-	(ว่างเดิม) 411,600
33	จำเริญวงศ์ วงศ์ชาติ	ปวส.	72-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	อว.	72-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	อว.	435,720 (36,310X12)	-	-	435,720
34	นายวิญญู วัฒน	ปวส.	72-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	72-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	393,480 (32,790X12)	-	-	393,480
35	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจุฬาลักษณ์ โชตโส	ปวส.	-	คณงาน (ปฏิบัติงานโยธา)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานโยธา)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
36	นางสาวจันทรีเพ็ญ ทองแก้ว	ปริญญาตรี	-	คณงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000

หน้าขอตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลจังหวัดอำนาจเจริญ



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	โรงเรียนอุปถัมภ์ พท.ปทุมราชวงศา											
50	นางสาว รุ่ง		72-2-08-5500-110	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		72-2-08-5500-110	ผู้อำนวยการสถานศึกษา					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
51	รองการจัดสรรอัตราเก่า			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		72-2-08-5500-114 (19,860)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
52	นางสาวกาญจนา บุญสาลี	ปริญญาตรี	72-2-08-6500-108	ครูผู้ช่วย		72-2-08-6500-108	ครูผู้ช่วย					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
53	นางจันทร์พันธ์ ชันธิมา	ปริญญาตรี	72-2-08-6500-109	ครูผู้ช่วย		72-2-08-6500-109	ครูผู้ช่วย					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
54	รองการจัดสรรอัตราเก่า			ครูผู้ช่วย		72-2-08-6500-115 (15,900)	ครูผู้ช่วย					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
55	รองการจัดสรรอัตราเก่า			ครูผู้ช่วย		72-2-08-6500-116 (15,900)	ครูผู้ช่วย					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
56	รองการจัดสรรอัตราเก่า			ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
57	รองการจัดสรรอัตราเก่า			ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
58	รองการจัดสรรอัตราเก่า			ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
59	รองการจัดสรรอัตราเก่า		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	3993-5 (9,400)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-				การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว
	พนักงานจ้างทั่วไป											
60	รองการจัดสรรอัตราเก่า		-	การโรง	-	2486-4 (9,000)	การโรง	-				การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราเก่าแล้ว

ครั้งที่.....๙/๖๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายและการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา													
61	รองการจ้ดสรรอัตร่าจ้าง												การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ
62	นางบุษดี พูลเพิ่ม	ปริญญาโท	72-2-08-6600-043	ครู	-	72-2-08-6600-043	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
63	นางอรอนงค์ สารรัตน์	ปริญญาโท	72-2-08-6600-044	ครู	-	72-2-08-6600-044	ครู	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
64	นางสาวสุภา ป่อนแก้ว	ปริญญาโท	72-2-08-6600-045	ครู	-	72-2-08-6600-045	ครู	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
65	นางสาววิมล สารคำ	ปริญญาโท	72-2-08-6600-046	ครู	-	72-2-08-6600-046	ครู	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
66	นางสมบุญณ์ ภูมิ	ปริญญาโท	72-2-08-6600-047	ครู	-	72-2-08-6600-047	ครู	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
67	นางนลินรัตน์ สะทองแก้ว	ปริญญาโท	72-2-08-6600-048	ครู	-	72-2-08-6600-048	ครู	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
68	นางทองแดง โพธิ์วัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
69	นางสาวกัญจิรา มหไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนาถาร												
70	รองการจ้ดสรรอัตร่าจ้าง												การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
71	นางสาวนวลจิรินทร์ สมแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-					จัดสรรอัตร่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)												
72	นางนริญา พรหมทา	ปริญญาตรี	72-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	72-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	258,000 (21,500X12)	-	-	-	258,000

รับชอบตามมติ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๒

ผู้อำนวยการกลุ่มงานควบคุมการบริโภคน้ำมันพืชและไขมันสัตว์



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้รับการถ่ายโอนสถานื่อนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานื่อนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานื่อนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลปทุมราชวงศาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลปทุมราชวงศาในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม 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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลปทุมราชวงศาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
- ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
- ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
- ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
- ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรมไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
- ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
- ๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลตำบลคนอื่น
- ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ



๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว



๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทาง ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น



๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาลตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ



๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี
ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ
สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม
เป้าหมาย คำนวณด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุด
ต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน
โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์
ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม
ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายในกรณีมี
ข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่
ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา
และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง
เคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย
กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศติปัญญา
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน



๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาลตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาส่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข



- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมราชวงศา จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็น การกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

