



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



เทศบาลตำบลหนองโสน
อำเภอเมืองเพชรบุรี
จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ในครั้งนี้ เป็นการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และเป็นไปตามแนวทางในหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองโสน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) กรณีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล นั้น เทศบาลตำบลหนองโสน จึงดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองโสน เพื่อมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลหนองโสน
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ - ๖
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ	๗
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘ - ๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองโสน	๑๐ - ๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘ - ๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑ - ๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖ - ๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙ - ๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองโสน	๔๓ - ๔๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งฯ และกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการฯ	๕๐ - ๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ	๕๕ - ๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลของเทศบาลตำบลหนองโสน	๕๗ - ๕๘

ภาคผนวก

๑. สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘
๒. สำเนาประกาศเทศบาลตำบลหนองโสน เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
๓. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลหนองโสน ที่ ๑๙๘/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)



๑. หลักการและเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๑. เรื่องเดิม

เทศบาลตำบลหนองโสน ในขณะที่มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

เทศบาลตำบลหนองโสน ในขณะที่มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.) จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๔. นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. ยาม จำนวน ๑ อัตรา

๔. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

/๓. นักวิชาการ...



๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
๑. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ครู	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา

/รวมพนักงาน...



รวมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้			
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๐	ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕	ตำแหน่ง ๕ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๖	ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๓๒	ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา

๒. ขอบกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒. มติ ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) ในตำแหน่ง นักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ เพื่อใช้ในการประกอบการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่อไป

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างเทศบาล

๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาล

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี และให้กำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล



๗. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้เทศบาลทุกขนาด (เล็ก กลาง ใหญ่) จัดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ รวมถึงการกำหนดตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๙. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑๐. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ได้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล

๑๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทที่ได้รับแต่งตั้ง เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง

๑๒. มติ ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้นำบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาบังคับใช้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล

๑๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

๑๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงของลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มที่ ๑-๓



๑๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดบัญชีอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะประสบการณ์สำหรับพนักงานจ้าง

๑๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๓. ข้อเท็จจริง

ตามที่เทศบาลตำบลหนองโสน ในขณะที่มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นเทศบาลตำบลหนองโสน ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ส่งผลให้ข้อมูลด้านโครงสร้างส่วนราชการและบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองโสน ไม่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลหนองโสน มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ในส่วนของชื่อตำแหน่งเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาลในส่วนอื่นยังคงเดิม ดังนี้



ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
สำนักปลัดเทศบาล			
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๔	นิติกร (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
กองคลัง			
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
กองช่าง			
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑
กองการศึกษา			
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
หน่วยตรวจสอบภายใน			
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑



๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองโสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองโสน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองโสนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองโสน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองโสน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองโสน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองโสนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองโสนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหนองโสน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

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 “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป



.....

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการ พัฒนาของเทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๑. วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองโสน

เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในคราวเป็นองค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองโสน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติเป็นจุดมุ่งหมายความ
คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าจะสามารถสะท้อนถึงสถานการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่าง
รอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น
ในอนาคต ดังนี้

"แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย บริหารโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ อนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากร"

๒) ยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการจราจร การขนส่ง การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
การผังเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม**

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ท่อระบายน้ำ สะพานลาด
คอนกรีต

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาการจัดการแหล่งน้ำ การขยายเขต ซ่อมแซม ปรับปรุง
บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โทรศัพท์สาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาการจัดการเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ
บริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมการนำขยะรีไซเคิล การกำจัดขยะและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาการควบคุมและบังคับใช้กฎหมาย พรบ.ควบคุมอาคารและ
ผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการคลังและเศรษฐกิจชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจและการเรียนรู้ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาการลดต้นทุนการผลิตของการเกษตรโดยการส่งเสริมการใช้ปุ๋ย

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาให้เกษตรกรเข้าใจระบบการตลาดสามารถวางแผนการผลิต
และการตลาดได้

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมการเก็บออม และการระดมทุนท้องถิ่นในการผลิต

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรและราษฎรให้ดีขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน
สังคมได้อย่างยั่งยืนทั้งในสภาวะปกติและสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มอาชีพและกลุ่มกิจกรรมใน
ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๙ การพัฒนาการเผยแพร่ข่าวสารทางการตลาดเพื่อให้เกษตรกรทันต่อ
สถานการณ์และเป็นการชี้แนะให้เกษตรกรเลือกผลิตสินค้าให้ทันความต้องการของตลาดโดยสามารถเลือก
ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการนำผลผลิตออกสู่ตลาดซึ่งช่วงให้จำหน่ายผลผลิตได้ราคาดี

/กลยุทธ์ที่ ๑๐...



กลยุทธ์ที่ ๑๐ การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ขององค์กร วิหารายได้รวมทั้งระบบจัดเก็บภาษีและอื่นๆ ให้ครอบคลุมจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการปกครอง

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนทุกๆ ด้าน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในทุกเรื่อง

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาเผยแพร่และอบรมให้ประชาชนได้มีความรู้ในเรื่องของกฎหมายและความรู้ในด้านอื่นอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานของภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาการตรวจสอบของประชาชนเพื่อบรรลุจุดหมายในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย

กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการเงินการคลังของ อบต. ให้มั่นคงและมีประสิทธิภาพการจัดเก็บและการพัฒนารายได้ของ อบต.

กลยุทธ์ที่ ๙ การพัฒนาสนับสนุนกระบวนการประชาสัมพันธ์ทุกระดับให้มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑๐ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑๑ การจัดหาและปรับปรุงพัฒนาสถานที่พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีทันสมัยในการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปัญหาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมแก่ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของสังคมในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาจัดหาอุปกรณ์และวัสดุอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ ที่นำมาใช้ในเรื่อง การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาจัดตั้งฝึกอบรม อปพร.หรือตำรวจชุมชนในพื้นที่สนับสนุนกิจการเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาสร้างชุมชนให้มีการสอดคลองตรวจสอบควบคุมและดูแลในเรื่องยาเสพติดเพื่อชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา การส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาการควบคุมและป้องกันโรค

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน และการดำเนินงานสาธารณสุขโดยเน้นการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาการเพิ่มโอกาสการรับข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน



ปฐมวัย

- กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาการส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาระดับ
กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาการส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓) เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้การคมนาคมทั้งทางน้ำและทางบก สะดวก รวดเร็ว สภาพแวดล้อมสะอาดตา
ระบบสาธารณูปโภคครบครัน
๒. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพิ่มขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมการ
พัฒนาอาชีพให้กับ
๓. เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วมใน
การพัฒนา
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนสร้างความรักความสามัคคี
๕. เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
สุขภาพแข็งแรง

๔) ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
๒. ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. ปัญหาการกีดขวางลดลง
๔. ร้อยละของการระบายน้ำดีขึ้น
๕. ร้อยละความพึงพอใจ
๖. ร้อยละความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๗. ร้อยละของการวางผังเมืองรวมมีการปรับปรุง
๘. ร้อยละของประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค – บริโภคและการเกษตร
๙. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพิ่มมากขึ้น
๑๐. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้เพิ่มมากขึ้น
๑๑. จำนวนสัดส่วนประชาคม
๑๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษา
๑๓. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วม
๑๔. ร้อยละของการควบคุมโรค
๑๕. ร้อยละของผู้ป่วยลดลง
๑๖. ร้อยละของเด็ก เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น
๑๗. ร้อยละของเด็กที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
๑๘. ร้อยละของเด็กที่ได้รับอาหารครบถ้วน
๑๙. ร้อยละของเด็กศูนย์ฯได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๒๐. ร้อยละของเด็กที่เพิ่มขึ้น
๒๑. ร้อยละของการควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์ได้



๕) คำเป้าหมาย

๑. การสร้างระบบคมนาคม สาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเพียงพอ พัฒนาคุณภาพชีวิต และรักษาสีเขียว (โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่)
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและเพิ่มผลผลิต (ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้)
๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา (ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการอย่างเป็นธรรม)
๔. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ และมีความปลอดภัย (ชุมชนเข้มแข็ง ตำบลสันติสุข)
๕. พัฒนาระบบการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ชุมชนน่าอยู่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และร่วมอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า)

๖) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. เป็นถิ่นกำเนิดชมพู่เพชรสายรุ้ง พืชเศรษฐกิจของชาวตำบลหนองโสน
๒. แหล่งข้าวแช่ตำบลหนองโสน
๓. ผลิตภัณฑ์จากพลังงานแสงอาทิตย์จากภูมิปัญญาชาวบ้าน
๔. ผลิตภัณฑ์จากน้ำตาลโตนด
๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกับ อบต.
๖. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการบริหารงานและมีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายปกครอง ตำรวจ ศูนย์สุขภาพชุมชน อสม. อปพร. และประชาชนตำบลหนองโสน
๗. มีศาลาเก่าแก่หมู่ที่ ๑ ศาลาบ้านฉาง
๘. หลวงพ่อโตศักดิ์สิทธิ์วัดชมพูนุท
๙. ศูนย์เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
๑๐. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตั้งอยู่วัดชมพูนุท
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวข่อย
๑๒. ชมรมดนตรีไทยโรงเรียนวัดสิงห์ (ขจิตพุทธศึกษา) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ได้รับการรับรองมาตรฐานศึกษาจากสำนักงานรับรองการศึกษา (สมศ.) เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕
๑๓. นักการเมืองท้องถิ่นและผู้นำชุมชนมีความรู้และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้วยสภาพพื้นที่ตำบลหนองโสนที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรม และปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาพื้นที่เป็นไปตามศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในทุกระดับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลหนองโสนโดยเน้นการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเป็นหลัก

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/การประเมินสถานการณ์

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลหนองโสนเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลหนองโสน โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองโสน ในภาพรวมดังนี้



จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีศักยภาพการผลิตด้านการเกษตร ๒. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกในการขนส่ง ๓. ผลิตภัณฑ์ในตำบลมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ ๔. จัดเก็บรายได้ได้ตามเป้าหมาย	๑. ระบบชลประทานกระจายไม่ทั่วถึง ๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ช่วงหน้าแล้ง ๓. ราคาผลผลิตตกต่ำในช่วงฤดูกลาง ๔. เกษตรกรขาดความรู้และเทคนิคในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตการเกษตร ๕. เยาวชนรุ่นใหม่ไม่สนใจทำการเกษตร ๖. ประชาชนขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายของรัฐให้การสนับสนุน SMEs ๒. นโยบายแก้ไขปัญหาคาความยากจนของรัฐบาล ๓. นโยบายรวมพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด ๔. เทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยแปรรูปสินค้าและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ๕. นโยบายแปลงสินทรัพย์เป็นทุน ๖. องค์กรเอกชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๗. นโยบายเศรษฐกิจพอเพียง ๘. นโยบายคุณธรรมนำไทย	๑. การบังคับใช้และปฏิบัติตามระเบียบฯ ขอบบังคับของกฎหมายไม่เข้มงวด ๒. สภาพดิน ฟ้า อากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร ๓. ขาดการลงทุนภาคเกษตรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

การติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์

กระบวนการของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ การวางแผน (Planning) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) และการติดตามประเมินผล (Monitor and Evaluation) ฉะนั้นการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลกระบวนการ (Process) จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยตรวจสอบกระบวนการดำเนินการว่าเป็นไปตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นกรอบในการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผล

๒. ติดตามประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามนโยบายของ อบต. เป็นการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยออกแบบสำรวจความพึงพอใจของประชาชน

การติดตามและประเมินผลโครงการ

เป็นการประเมินผลที่ช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานว่าแผนงานหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นให้ผลเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ มีผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หากมีความล่าช้ามีสาเหตุมาจากอะไร สมควรที่จะได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการใด เพื่อให้โครงการดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังเป็นเครื่องชี้วัด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ โดยมีประเด็นในการติดตามประเมินผล คือ



๑. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยมีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ คุณภาพ ความพึงพอใจ และขั้นตอนการดำเนินงานซึ่งผู้รับผิดชอบโครงการจะเป็นผู้กำกับตัวชี้วัด

๒. การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการดำเนินงานประจำปีและเพิ่มเติม

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองโสนจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามและประเมินผลโครงการมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ

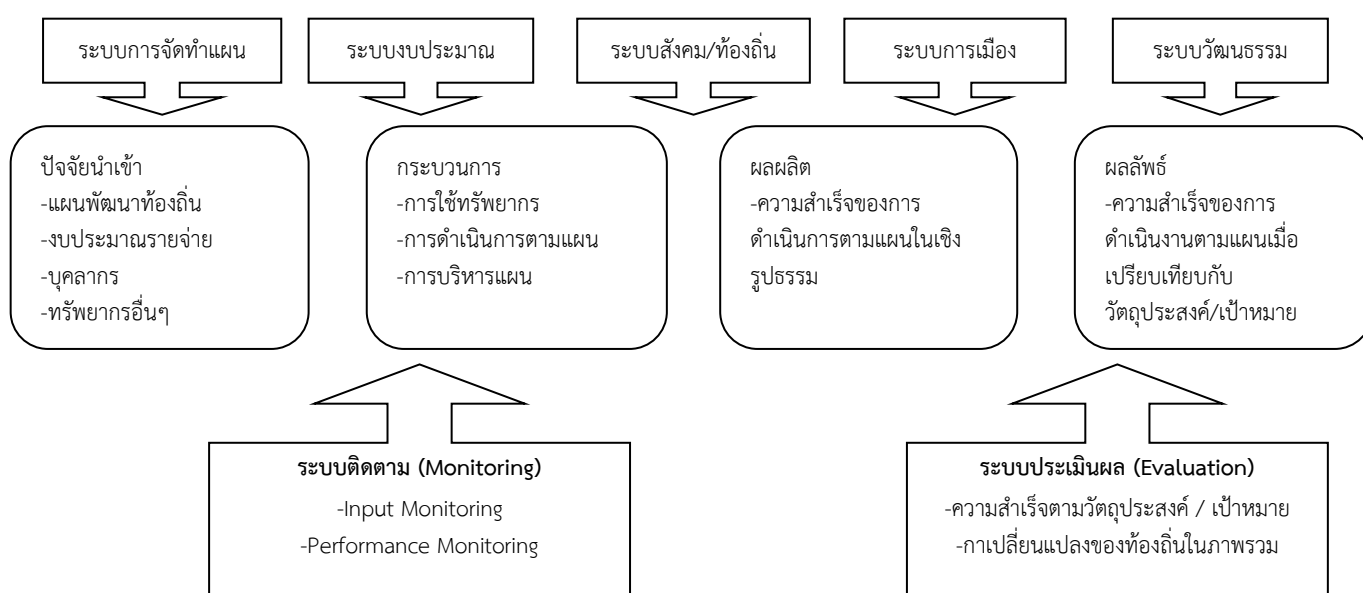
เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้มีเกณฑ์มาตรฐาน (Standard Criteria) และตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินให้เกิดความชัดเจนเป็นระบบมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด ดังนี้

เกณฑ์มาตรฐาน (Standard Criteria)	ตัวชี้วัด (Indicators)	กรอบตัวแปร (Attributes)
สัมฤทธิ์ผลการบรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการ	ผลผลิต ผลลัพธ์	ผลต่างระหว่างจำนวนโครงการที่ แล้วเสร็จกับจำนวนโครงการทั้งหมด
การสนองตอบความต้องการของ ประชาชน	ระดับความพึงพอใจ	สัดส่วนของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่พึงพอใจและไม่พอใจ ผลสะท้อน กลับ

ระบบติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น

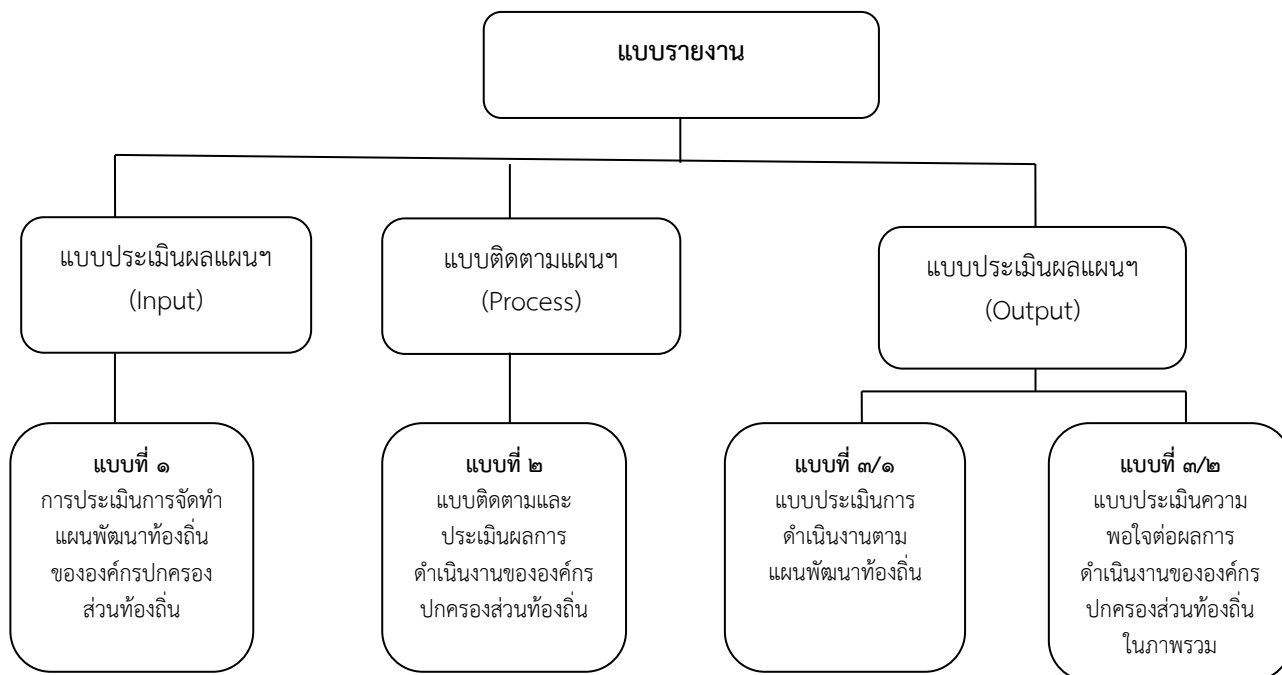
การวางระบบติดตามและประเมินผลแผนพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมมุติฐานว่าระบบติดตามและประเมินผลไม่อาจแยกตัวเองออกจากระบบการบริหารแผนทั้งหมด ดังนั้นระบบอื่นๆ ที่เกิดขึ้นก่อนหน้าที่แผนพัฒนาจะดำเนินการจึงเป็นเหมือนบริบทที่ย่อมจะส่งผลต่อการบริหารแผน และจะส่งผลต่อการติดตามและประเมินผลด้วยเช่นกัน ดังนั้น ระบบติดตามและประเมินผลครั้งนี้สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



/แบบสรุป...



แบบสรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม



ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต

๑. ผลกระทบนำไปสู่อนาคต

(๑.๑) ปัญหาสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ ภัยแล้ง วาตภัย น้ำท่วม อัคคีภัย ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ เกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน แนวทางการแก้ไข คือพิจารณาวางแผนการดำเนินการป้องกัน ก่อนเกิดเหตุ ระหว่างเกิดเหตุ หลังเกิดเหตุ บรรจุแผนงาน โครงการ กิจกรรม การให้ความช่วยเหลือต่างๆ จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถดำเนินการได้ทันทั่วถึง

(๑.๒) ปัญหาโรคระบาดที่เกิดจากคน เกิดจากสัตว์ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประชาชน และสัตว์ต่างๆ ในตำบล ซึ่งได้แก่ โรคไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดนก โรคมือ เท้า ปาก ที่เกิดขึ้นกับเด็กๆ โรคพิษสุนัขบ้า แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ ฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ มาตรการป้องกัน ลงพื้นที่ระงับการเกิดโรคระบาด การทำลาย การรักษา

(๑.๓) ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย การศึกษาต่ำ ประชาชนในตำบลยังมีคนรายได้น้อย มีหนี้สิน เยอะ ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ค่าครองชีพสูง แนวทางการแก้ไขปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ สาธิตการประกอบอาชีพ ช่วยเหลือประชาชนซ่อมแซมบ้านคนจน ผู้มีรายได้น้อย ส่งเสริมด้านการศึกษาระดับประถมศึกษา การจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ให้กับเด็กนักเรียน จ้างเด็กนักเรียนในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อมีรายได้

(๑.๔) ปัญหายาเสพติดในตำบล ในพื้นที่ยังไม่พบว่ามีการค้ายาเสพติด และยังไม่พบรายงานว่ามีผู้ติดยาเสพติด แต่เพื่อเป็นการป้องกัน มีแนวทางการป้องกัน โดยการลงพื้นที่ค้นหา การรณรงค์ป้องกัน การให้ความรู้กับประชาชนได้ทราบถึงโทษของยาเสพติด

/(๑.๕) ปัญหา.....



(๑.๕) ปัญหาการสัญจรไปมาของประชาชนในตำบล เนื่องจากในตำบลด้านโครงสร้างพื้นฐาน เส้นทางคมนาคมบางหมู่บ้านยังเป็น ถนนดิน ถนนลูกรัง ช่วงฤดูฝนถนนลื่น เป็นหลุมเป็นบ่อ เกิดปัญหาในการสัญจรไปมาของประชาชน เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การคมนาคมล่าช้า แนวทางการแก้ไข จัดทำแผนงาน โครงการก่อสร้างถนนในเส้นทางสำคัญ พิจารณาเสนอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

เทศบาลตำบลหนองโสน ได้จัดบริการสาธารณะเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา เศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่น ทั้งนี้หวังให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในส่วนของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ผลผลิตของโครงการ/กิจกรรม (Output) ได้ก่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ทั้ง ๓ ระดับ คือ ระยะสั้น สามารถเห็นผลสำเร็จได้ทันทีเมื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม แล้วเสร็จ ระยะกลางและยาว ต้องใช้เวลาในการพัฒนาและดำเนินการ โดยในอนาคตต้องมีการบริหารส่วนตำบลต้องแผนดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ให้ครบถ้วน อย่างเช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านสุขภาวะและคุณภาพชีวิต ด้านการบริหารงาน เป็นต้น

๒. ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะผลจากการพัฒนา

หากพิจารณากระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นพบว่า ในขั้นตอนการจัดทำแผนนั้นเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึงหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย โดยคำนึงถึงหลักประชาธิปไตย ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ ในส่วนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติรอบปีที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินงานบางโครงการ/กิจกรรม ยังเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานโดยเฉพาะโครงการก่อสร้างทั้งถนน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ อันเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก และสุดท้ายการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นในทางปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เป็นประจำทุกๆ เดือน เพื่อให้ทราบสถานการณ์ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ว่าอยู่ในขั้นตอนใด เป็นไปตามแผนการดำเนินงานหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร พร้อมจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บริหารได้รับทราบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความล่าช้าในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการแก่ประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะต้องมีการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์เพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น จะต้องดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประกาศใช้งบประมาณรายจ่าย



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ สามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้เป็น ๒ ส่วน คือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยสรุป ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๒/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๑๐. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๑๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

๑๒. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๑๓. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ

๑๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑๕. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

๑๖. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

กิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล

๑. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๔. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

๕. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

๖. ให้มีการสาธารณสุข

๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

๙. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา

๑๐. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๑. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

๑๒. เทศพาณิชย์



นอกจากนี้ เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณูปการ
๖. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด



๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกิจหลัก

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การกิจรอง

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหนองโสน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ของเทศบาล งานเลขานุการ ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภา เทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งาน ส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งาน จราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎรงาน บัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งาน งบประมาณ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งาน จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานตรวจติดตามและ ประเมินผลแผนงานและโครงการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งาน สิ่งแวดล้อมและราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน เทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ	สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการระดับ ต้น ประกอบด้วย ๘ งาน ได้แก่ งาน อำนาจการ งานการเจ้าหน้าที่ งาน ยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งาน สวัสดิการสังคม งานเลขานุการเทศบาล งาน ทะเบียนราษฎร ตำแหน่งในปัจจุบันรวมถึง พนักงานจ้าง มีตำแหน่งคนครองไม่ครบ ไม่ เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากสำนักปลัดเทศบาล ไม่มีกรอบ อัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถในด้าน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงาน ทะเบียนราษฎร มาปฏิบัติราชการในพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลหนองโสน ใช้วิธีการ โอน ย้าย เพื่อ แก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอ ใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคตยัง ไม่มีความจำเป็นที่จะยุบ เลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี - ในอนาคตถ้ายังมีความ จำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งที่ เกี่ยวข้องด้านงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และงาน ทะเบียนราษฎร โดยคำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีหัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบใน การปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล มีการ แบ่งงานภายในส่วนราชการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย		
กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเบิก จ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงิน และเอกสารทางการเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การตรวจสอบ ใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่ งาน บริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและ ทรัพย์สิน ตำแหน่งในปัจจุบัน มีตำแหน่ง คนครองไม่ครบ ไม่เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน เนื่องจากมีตำแหน่ง ว่าง ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลหนองโสน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็น ที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี
กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและ เขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่งานแบบ แผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง ตำแหน่งในปัจจุบัน มีตำแหน่งคน ครองไม่ครบ ไม่เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน เนื่องจากมี ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลหนองโสน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็น ที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งาน การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์จัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกัน เฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งาน สุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งาน คุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานวิชาการ ทางด้านการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งาน รักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งาน โรงพยาบาลส่งเสริมตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐาน และคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์ แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟู สมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริหารจัดการ สิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และ ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งาน วางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้า ระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพทางน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล	กองกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็น ส่วน ราชการ ระดับ ต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่ งาน บริหารงานสาธารณสุข งานควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งาน จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งาน ป้องกันและควบคุมโรค ตำแหน่งใน ปัจจุบันรวมถึงพนักงานจ้าง มี ตำแหน่งคนครองไม่ครบ ไม่เพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากมีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลหนองโสน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคตยังไม่มีตำแหน่ง ที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย		
กองการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหาร การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตาม อัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งาน ขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่าย ทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และนวัตกรรมอันดีของท้องถิ่น งานการ กีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก งานส่งเสริมสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่งานบริหาร การศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการ โรงเรียน ตำแหน่งในปัจจุบันรวมถึง พนักงานจ้าง มีตำแหน่งคนครองไม่ ครบ ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน เนื่องจากมีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลหนองโสน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็น ที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี
หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำ แผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การ บัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการ หลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คำนวณการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย ตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับ ตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย		



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองโสน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

๑) **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งาน เลขานุการ ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง งาน สวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการ ขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งาน วิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งาน ทะเบียนราษฎรงานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานงบประมาณ งานวิเคราะห์นโยบายและ แผน งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมและราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีหัวหน้า สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล มีการแบ่ง งานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๗ งาน คือ

- ๑.๑) งานอำนวยการ
- ๑.๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕) งานนิติการ
- ๑.๖) งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗) งานเลขานุการเทศบาล
- ๑.๘) งานทะเบียนราษฎร

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบ บัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการ จัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุก ประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน คือ

/-งานบริหาร...



- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน คือ

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานวิชาการทางด้านการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพ และจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการ และแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพทางน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน คือ

- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานป้องกันและควบคุมโรค



๕) กองการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๓ งาน คือ

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๑ งาน

- งานตรวจสอบภายใน



โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๗ งาน ดังนี้ ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานอำนวยการ ๓) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานนิติการ ๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๗) งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดเทศบาล มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๘ งาน ดังนี้ ๑) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - งานการลา - งานสิทธิสวัสดิการ - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๒) งานอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานปกครอง - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของสำนักปลัดเทศบาล	- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๓) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ - งานจัดทำแผนพัฒนา - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน - งานจัดทำข้อเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวางแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝักระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์ช่วยเหลือประชาชน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง	

/โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดหา ตรวจสอบ ซ่อมแซมอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำและควบคุมทะเบียนเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสนับสนุนและให้บริการน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตร ๕) งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ - งานงานอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการรับผิดทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์และบังคับคดี - งานวินัยและการรักษาวินัย - งานร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม - งานบังคับคดี ๖) งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมกว๊วย	



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	- งานส่งเสริมสหกรณ์ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ - งานข้อมูลและแผนของชุมชน - งานพัฒนาด้านพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน - งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๗) งานเลขานุการเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลขานุการของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการประชุมสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

/โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	๘) งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน - งานเกี่ยวกับเรื่องการอนุญาต การจดทะเบียนต่างๆ - งานจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน	
๒. กองคลัง มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานบริหารงานคลัง	๒. กองคลัง มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงิน - งานบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานบำเหน็จบำนาญ ๒) งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษี - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานจัดทำแผนจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดทำแผนจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ จัดจ้างและจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน	- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ และ ๓

/โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง - งานขออนุมัติเปิดตัดปี ขอยกเวลาเบิกตัดปี - งานจัดทำและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน - งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานจัดทำงบทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานการจำหน่ายพัสดุ - งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม - งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ - งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน - งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล ๔) งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริหารสัญญา - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองคลัง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	
๓. กองช่าง มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานออกแบบและก่อสร้าง ๒) งานควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานผังเมือง	๓. กองช่าง มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานก่อสร้างและบูรณะถนน โครงสร้างพิเศษ	- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ และ ๔



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมงานก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองช่าง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๒) งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานคำขอและการอนุญาตการควบคุมอาคาร - งานคำขอและการอนุญาตขุดดินถมดิน ๓) งานสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานสาธารณสุขโรคและกิจการประปา - งานระบายน้ำและบำรุงรักษาคูคลอง - งานทางสาธารณสุขประโยชน์ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้แล้ว ๔) งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน - งานบริหารจัดการศูนย์นิทรรศการเมืองประจำท้องถิ่น - งานพัฒนาปรับปรุงพื้นที่เสื่อมโทรม - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดิน	

/โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานบริหารงานสาธารณสุข ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานรักษาความสะอาด ๔) งานป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๑) งานบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานพยาธิวิทยา - งานรังสีวิทยา - งานวิชาการทางการแพทย์ - งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานรักษาพยาบาล - งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด - งานสัตว์แพทย์ - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔ และ ๕



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม - งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง ๓) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูล ฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค - งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมป้องกันโรคติดต่อ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมและป้องกันควบคุมโรค	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓) งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ ๑) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์	



โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองโสน	หมายเหตุ
	พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับกิจการของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานพัฒนาการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุด - งานพิพิธภัณฑ์ - งานเครือข่ายทางด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและนวัตกรรมอันดีของท้องถิ่น ๓) งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา	- สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ที่ ๓, ๔ และ ๕
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีการแบ่งงานภายใน ส่วนราชการ ออกเป็น ๑ งาน ดังนี้ ๑) งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีการแบ่งงานภายใน ส่วนราชการ ออกเป็น ๑ งาน ดังนี้ ๑) งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือ ได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองโสน เพื่อสามารถคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒๑,๙๖๐	๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	(๕๖,๗๓๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๘,๕๒๐)
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๙,๑๑๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๖,๔๔๐	๐	๕๑๒,๒๘๐	๕๒๘,๗๒๐	(๓๓,๑๙๐)
๔	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๙,๐๐๐	๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๓,๓๔๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๒,๒๔๐	๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๗,๔๔๐	๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	(๑๘,๔๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๖๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐,๕๖๐	๐	๒๖๓,๕๒๐	๒๗๔,๐๘๐	(๒๑,๙๖๐)
๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๗,๒๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๔	คนงาน	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐) (ว่าง ๑ อัตรา)
	รวมเงินเดือน, ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน (สำนักปลัดเทศบาล)	-	๑๔	๑๒	๓,๗๖๕,๔๘๐	๒๕๒,๐๐๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๐	๐	๑๑๑,๔๘๐	๐	๔,๐๒๓,๔๘๐	๔,๑๒๖,๙๖๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

.....

ที่	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
	<u>พนักงานเทศบาล</u>																		
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๗,๕๒๐	๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๘,๗๖๐	๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๒๐,๗๖๐)
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๒,๓๖๐	๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๓๑,๓๖๐)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๑	นักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๓๐,๗๙๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๑,๑๖๐	๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๘๙,๕๖๐	(๒๒,๓๐๐)
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน (กองคลัง)	-	๖	๕	๒,๑๕๙,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๗๔,๘๘๐	๐	๒,๑๙๖,๑๒๐	๒,๒๗๑,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
	<u>พนักงานเทศบาล</u>																		
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๖,๙๒๐	๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๖,๐๐๐	๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	(๑๒,๓๐๐)
๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน (กองช่าง)	-	๕	๔	๑,๒๑๔,๕๘๐	๔๒,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๓๘,๑๖๐	๐	๑,๒๕๒,๕๘๐	๑,๒๙๔,๗๔๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๘,๐๐๐	๐	๕๕๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๖,๔๙๐)
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	-	๕	๒	๑,๑๗๙,๗๘๐	๔๒,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๒๗,๗๒๐	๐	๑,๒๐๗,๕๐๐	๑,๒๔๙,๕๐๐	
	กองการศึกษา (๑๘)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๐๖,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	(ว่างเต็ม)
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๐	๓๘๙,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	(๓๑,๓๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน (กองการศึกษา)	-	๓	๒	๘๗๗,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๒๖,๙๔๐	๐	๙๐๔,๖๒๐	๙๔๖,๖๒๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐,๖๘๐	๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๗,๘๐๐)
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน (หน่วยตรวจสอบภายใน)	-	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐,๖๘๐	๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

* ในส่วนนี้ไม่นำมาคิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ

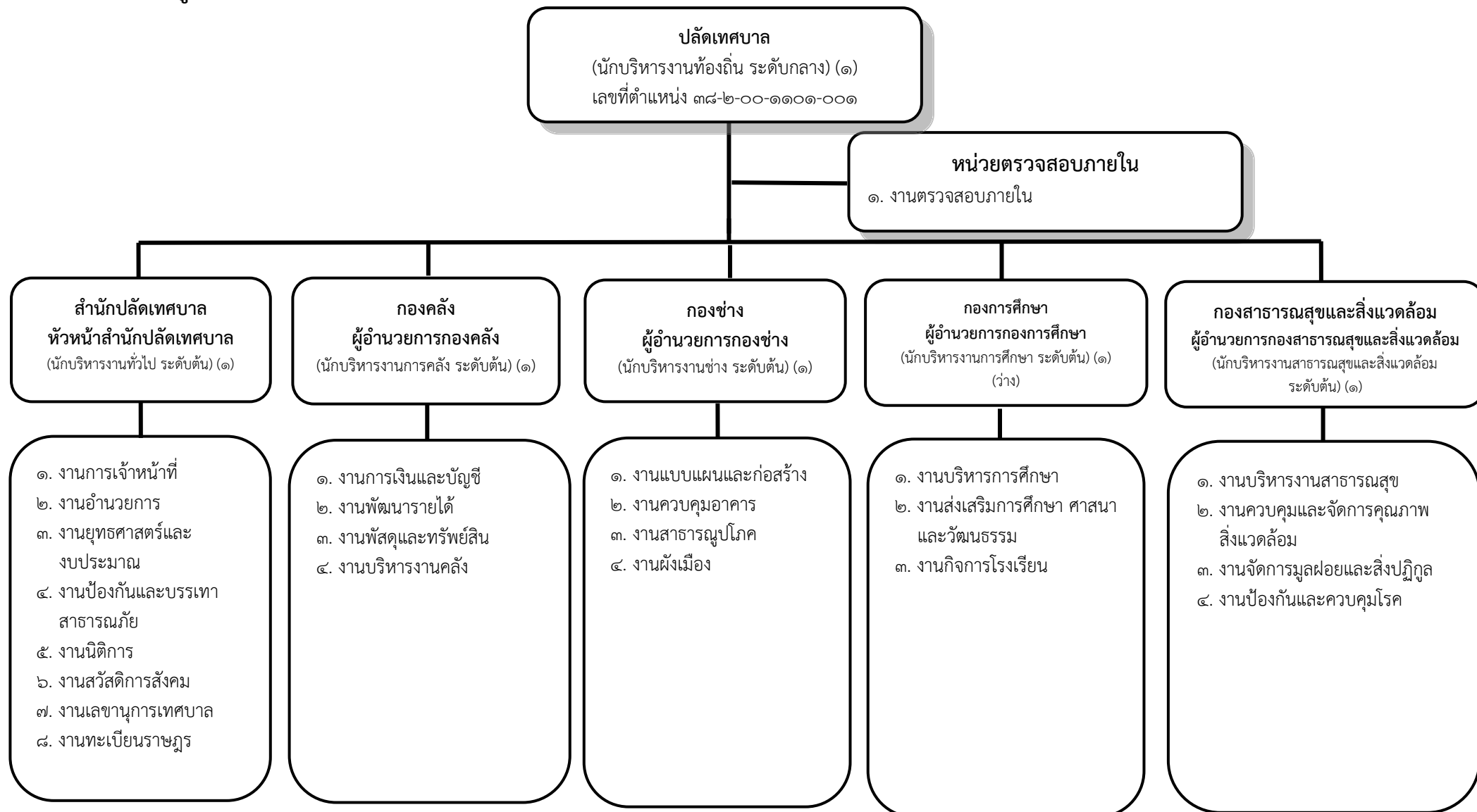
ที่	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา																		
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒	ครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน (กองการศึกษา)	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน/ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สรุปยอดค่าใช้จ่าย																		
	เงินเดือนพนักงานเทศบาล		๑๘	๑๓	๗,๐๗๘,๙๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๐	๐	๒๓๖,๓๔๐	๐	๗,๔๙๘,๙๒๐	๗,๗๓๕,๒๖๐	
	ค่าจ้างลูกจ้างประจำ		๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
	ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ		๕	๕	๙๙๖,๘๔๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๔๐,๔๔๐	๐	๙๙๖,๘๔๐	๑,๐๓๗,๒๘๐	
	ค่าตอบแทนพนักงานจ้างทั่วไป		๑๐	๖	๑,๐๘๐,๐๐๐	๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	
	รวมเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน		๓๔	๒๖	๙,๕๒๕,๒๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๐	๐	๒๘๙,๘๖๐	๐	๙,๙๔๕,๒๔๐	๑๐,๒๓๕,๑๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% (ใช้ประมาณการ ๕%)															๐	๔๙๗,๒๖๒	๕๑๑,๗๕๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๐	๑๐,๔๔๒,๕๐๒	๑๐,๗๔๖,๘๕๕	
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ																๐	๓๑.๘๔	๓๐.๗๑	

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๒,๕๐๐,๐๐๐.- บาท (ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนอนุมัติให้ตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓๒,๘๐๐,๐๐๐.- บาท (ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนอนุมัติให้ตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (ที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนอนุมัติให้ตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)

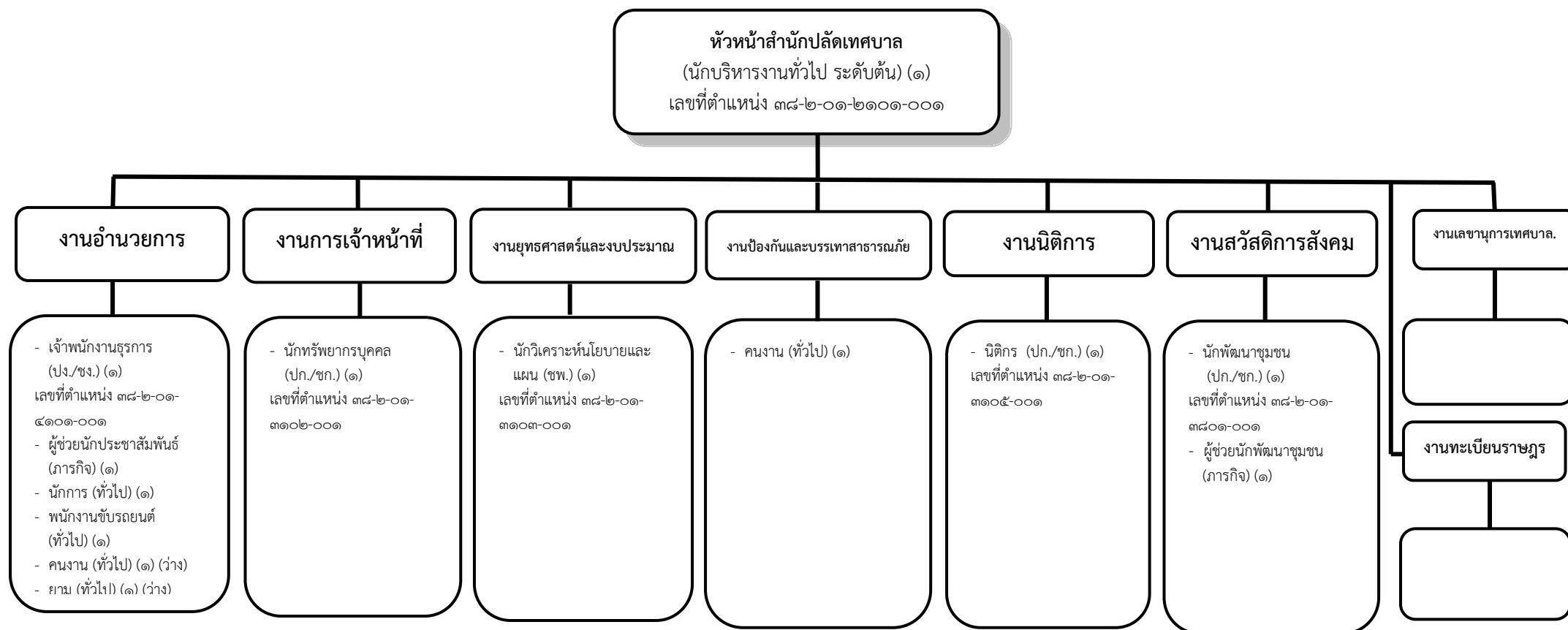


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองโสน





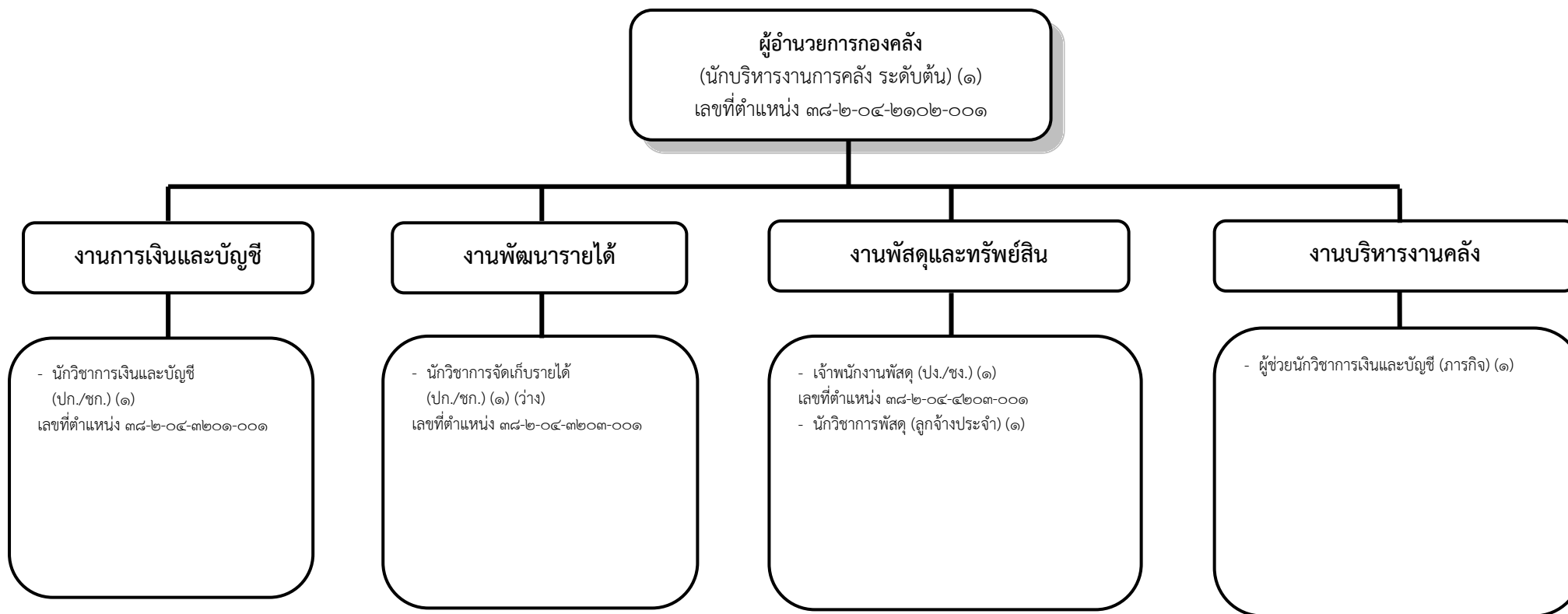
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	๓	๑๑



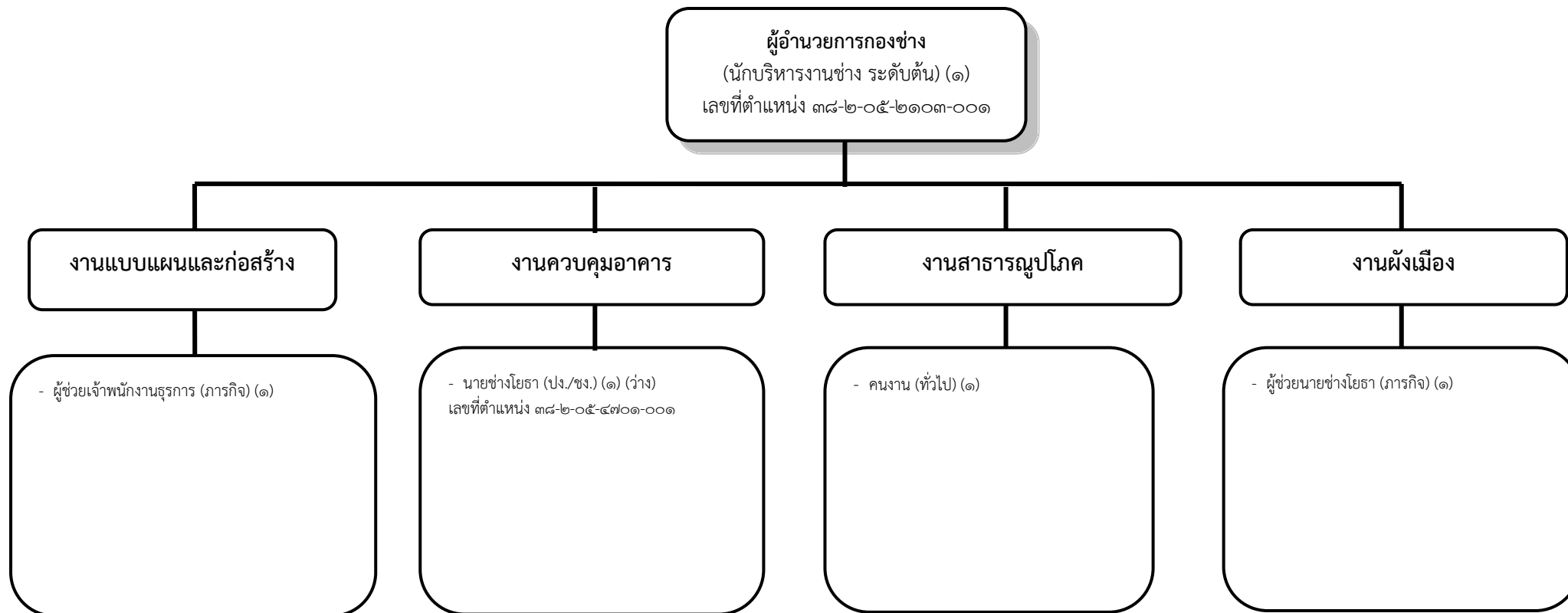
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๕



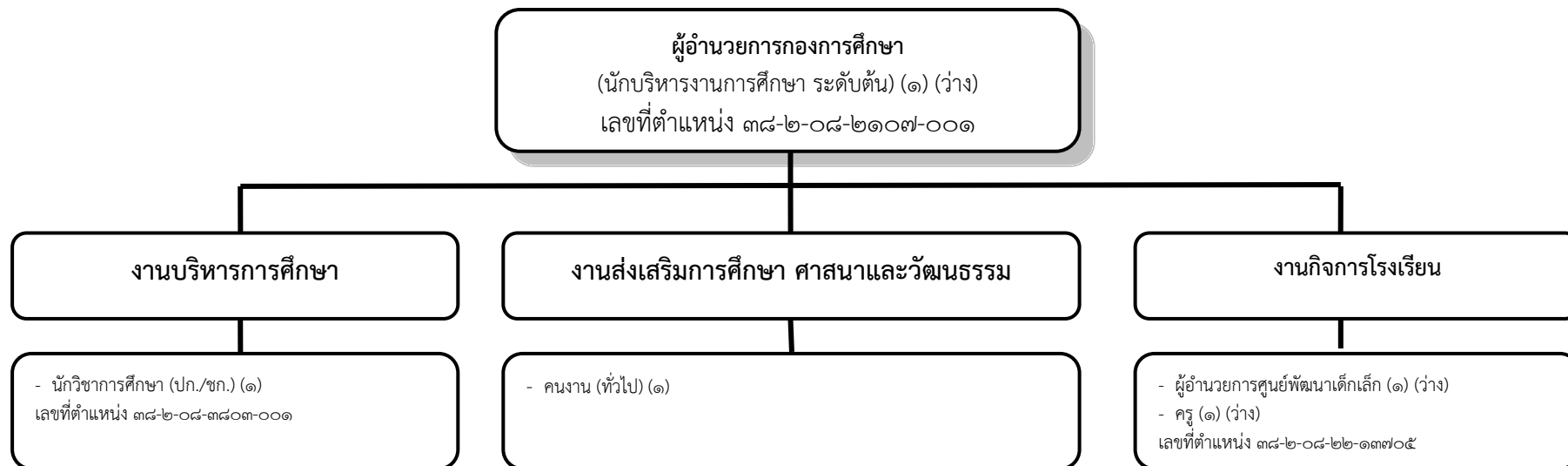
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔



โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

งานบริหารงานสาธารณสุข

- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑

งานป้องกันและควบคุมโรค

- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)

งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

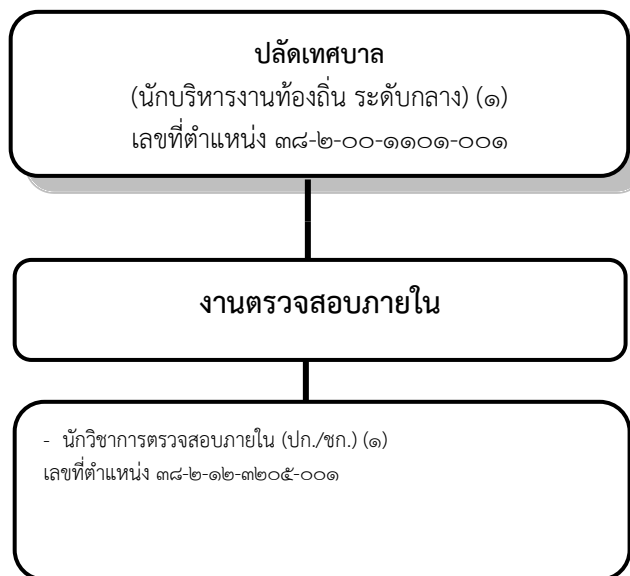
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
(ทั่วไป) (๑) (ว่าง)
- คนงานประจําขยะ (ทั่วไป) (๑)

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายนาฏ วงศ์ทองดี	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๒-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๗๖๐ (๕๖,๗๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔๘,๗๖๐
๑	สำนักปลัดเทศบาล นายสุปัญญา ศรีคำ	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒	ส.ต.ท.อาคม ยิ้มศรวล	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓	นางสาวอัจฉราพร รักดี	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๘-๒-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๔	นางสาววาสนา รัฐธรรม	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นายธราพงษ์ วัฒนาลาก	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๘-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐X๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๖	จำเริญพรพงศ์ ชมชื่น	นักเรียนจำพรรคพิเศษ เหล่าทหารช่างยุทธ โยธา (อิเล็กทรอนิกส์) (เทียบเท่า ปวส.)	๓๘-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจุฑาภา โฉมประดิษฐ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๖๓,๕๒๐ (๒๑,๙๖๐X๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๒๐
๒	นายณัฐพล สุขสว่าง	รัฐประศาสนศาสตร- บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววรรณณี ครั้นจิตต์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒	นายสานิต น้อยศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	นางประนอม อนุพงศ์ศักดิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม (๑๐๘,๐๐๐)
๕	-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม (๑๐๘,๐๐๐)
๑	กองคลัง พนักงานเทศบาล นางวารุณี ขำสวัสดิ์	บริหารธุรกิจ- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๒	นางสาวสิริพร ควบั	บัญชีบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๘-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓	-	-	๓๘-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๓๘-๒-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๓๕๕,๓๒๐)
๔	นายพฤษภา จันทโรตติ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีเครื่องกล)	๓๘-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘-๒-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐X๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๑	ลูกจ้างประจำ นางสาวกัลยารัตน์ ทองนิม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	นักวิชาการพัสดุ	-	-	นักวิชาการพัสดุ	-	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศิริอร ศรีทองอ่อน	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	๒๖๗,๖๐๐ (๒๒,๓๐๐X๑๒)	-	-	๒๖๗,๖๐๐
๑	กองช่าง พนักงานเทศบาล นางสาวอุไร ดวงเดือน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ก่อสร้าง)	๓๘-๓-๐๔- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๒	-	-	๓๘-๓-๐๔- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๓๘-๒-๐๔- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๒๙๗,๙๐๐)
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกฤตพล ทองนวล	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๗๒๐
๒	นายจักรี จันทบูรณ์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายเสนาะ พ่วงสมบัติ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	กองสาธารณสุข พนักงานเทศบาล นางสาวสุพิมพ์ พุ่มสมบัติ	สาธารณสุขศาสตร- มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๙,๘๘๐
๒	-	-	๓๘-๓-๐๖- ๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ปง./ ชง.	๓๘-๒-๐๖- ๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๒๙๗,๙๐๐)
๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายเอนกพงศ์ เทียมทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม (๑๐๘,๐๐๐)
๓	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม (๑๐๘,๐๐๐)
๑	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล -	-	๓๘-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม (๔๓๕,๖๐๐)
๒	นางสาวดารุณี ศรีรุ่งเรือง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘-๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑	พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒	-	-	๓๘-๓-๐๘- ๒๒-๑๓๗๐๕	ครู	-	๓๘-๒-๐๘- ๒๒-๑๓๗๐๕	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวพรรณนิพา กาพนิล	รัฐประศาสนศาสตร- บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล นางสาวอรรณ รุณพันธุ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ)	๓๘-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๓๘-๒-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐X๑๒)	-	-	๓๓๓,๖๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

เทศบาลตำบลหนองโสน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารับนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบล หนองโสน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกันโดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชา สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพทมือถือ เป็นต้น



๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๕. **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้ มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและ องค์กร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ๑) การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
- ๒) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
- ๓) การพัฒนาองค์กร (Organization Development)



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๑๔.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบและออกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และเทศบาลตำบลหนองโสนได้ออกประกาศเทศบาลตำบลหนองโสน เรื่อง มาตรฐานคุณภาพจริยธรรม เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล โดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๔.๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศไทยเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้หรือความสัมพันธส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองโสน

ที่ ๑๙๘/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่ เทศบาลตำบลหนองโสน ในขณะที่มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นเทศบาลตำบลหนองโสน ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ส่งผลให้ข้อมูลด้านโครงสร้างส่วนราชการและเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองโสน ไม่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของเทศบาลตำบลหนองโสน ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|--|----------------------|
| ๑. นายนาฏ วงศ์ทองดี | ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลหนองโสน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายสุปัญญา ศรีคำ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๓. นางวารุณี ขำสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. นางสาวอุไร ดวงเดือน | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวสุพิมพ์ พุ่มสมบัติ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวดารุณี ศรีรุ่งเรือง | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๗. สิบตำรวจโทอาจม ยิ้มสรวล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ.....

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองโสน และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้รายงานขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายนาฏ วงศ์ทองดี)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลหนองโสน

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
วันพุธ ที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองโสน

ผู้เข้าประชุม

๑. นายนาฏ วงศ์ทองดี	ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลหนองโสน	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายสุปัญญา ศรีคำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. นางวารุณี ขำสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. นางสาวอุไร ดวงเดือน	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. นางสาวสุพิมพ์ พุ่มสมบัติ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๖. นางสาวดารุณี ศรีรุ่งเรือง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗. สิบตำรวจโทอาคม ยิ้มศรวล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองโสน ที่ ๑๙๘/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของเทศบาลตำบลหนองโสน

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประธานฯ

ให้เลขานุการคณะกรรมการชี้แจง

/เลขานุการฯ.....

เลขานุการฯ

ตามที่ เทศบาลตำบลหนองโสน ในขณะที่มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นเทศบาลตำบลหนองโสน ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ส่งผลให้ข้อมูลด้านโครงสร้างส่วนราชการและเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองโสน ไม่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลหนองโสน จึงมีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองโสนด้วย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้องจึงขอให้ทุกท่านได้ร่วมพิจารณาโดยถือปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนด ในการนี้ได้ประสานงานกับจังหวัดเพชรบุรีในเบื้องต้นแล้ว ทางจังหวัดเพชรบุรียังไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ แต่ให้แก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเทศบาลตามหนังสือ

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ในการนี้ขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนราชการพิจารณาแก้ไข เลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ทั้งนี้ให้พิจารณาตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

นายสุปัญญา ศรีคำ สำนักปลัดเทศบาล ได้พิจารณาอัตรากำลังของสำนักปลัดตามแผนอัตรากำลัง (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้ว เมื่อพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑

นางวารุณี ขำสวัสดิ์ กองคลัง ได้พิจารณาอัตรากำลังของกองคลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผู้อำนวยการกองคลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้ว เมื่อพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

นางสาวอุไร ดวงเดือน (ผู้อำนวยการกองช่าง) กองช่าง ได้พิจารณาอัตรากำลังของกองช่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้ว เมื่อพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๓๖๗/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑

นางสาวสุพิมพ์ พุ่มสมบัติ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้พิจารณาอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้ว เมื่อพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๓๖๗/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑

/นางสาวดารุณี.....

นางสาวดารุณี ศรีรุ่งเรือง
(นักวิชาการศึกษาศำนำญการ)

กองการศึกษา ได้พิจารณาอัตรากำลังของกองการศึกษาตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่
๑) แล้ว เมื่อพิจารณาตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนที่สดุ
ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน
ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอแก้ไขเลขที่
ตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

นางสาวอรรณ รุณพันธุ์
(นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ)

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้พิจารณาอัตรากำลังของหน่วย
ตรวจสอบภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) แล้ว เมื่อพิจารณาตามหนังสือ
สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนที่สดุ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่
๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕
ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงขอแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการให้
สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ประธานคณะกรรมการ

มีท่านใดจะสอบถาม ชี้แจงหรือเสนอประเด็นไหนเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ถ้าไม่มีส่วนราชการใดเสนอเพิ่มอีก ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจงเกี่ยวกับภาระ
ค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองโสน

สืบทารวจโทอาคม ยิ้มสรวล
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

สำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ในครั้งนี้ฝ่ายเลขานุการจะนำ
ไปตรวจสอบ และคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลว่าเป็นไปตามที่
กฎหมายกำหนดหรือไม่ ถ้าเกินกว่ากฎหมายกำหนดให้นำเสนอที่ประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อพิจารณาปรับลดค่าใช้จ่ายอีกครั้ง แต่ถ้าไม่เกินกว่า
กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) พร้อมเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

จังหวัดเพชรบุรีเพื่อขอความเห็นชอบต่อไป แต่ในเบื้องต้นแล้วนั้นการปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งไม่ได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดตำแหน่งแต่อย่างใด
ดังนั้นการค่าใช้จ่ายในเบื้องต้นจะเพิ่มสูงขึ้นไม่มากจนมีผลกระทบต่อการบริหารงาน
บุคคล อาจเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยจากการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในรอบเดือน
ตุลาคม ๒๕๖๘ เท่านั้น

ประธานคณะกรรมการ

เมื่อไม่มีท่านใดชี้แจงแล้ว ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

อนุมัติให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ในส่วนของเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ
ให้สอดคล้องกับเลขที่ตำแหน่งของเทศบาล ในส่วนอื่นยังคงเดิม ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
สำนักปลัดเทศบาล			
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๔	นิติกร (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
กองคลัง			
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
กองช่าง			
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๓๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๓๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)
กองการศึกษา			
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๒	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๓๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
หน่วยตรวจสอบภายใน			
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ
- ไม่มี

ประธานคณะกรรมการฯ ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้ ขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ) สิบตำรวจโท

(อาคม ยิ้มศรวล)

คณะกรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายนาฏ วงศ์ทองดี)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศเทศบาลตำบลหนองโสน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ ในระเบียบวาระที่ ๕.๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาล กรณีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองโสน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) กรณีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลหนองโสน มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองโสน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหนองโสน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลหนองโสนประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนาฏ วงศ์ทองดี)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลหนองโสน



ที่ พบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๐๓

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.เพชรบุรี
ถนนราชวิถี พบ ๗๖๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติการประชุม ก.ท.จ.เพชรบุรี ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ (เดือนธันวาคม ๒๕๖๘)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอแก่งกระจาน และอำเภอหนองหญ้าปล้อง)
นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบุรี และนายกเทศมนตรีเมืองชะอำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เพชรบุรี ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด
ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณามติเห็นชอบในระเบียบวาระที่ ๔ (วาระที่ ๔.๑ - ๔.๔)
ระเบียบวาระที่ ๕ (วาระที่ ๕.๑ - ๕.๑๖) ที่เทศบาลได้เสนอเพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปตามมติการประชุมฯ จึงขอแจ้งให้อำเภอ
และเทศบาล ได้รับทราบมติการประชุม ก.ท.จ.เพชรบุรี ในเบื้องต้น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
สามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ www.phetchaburilocal.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกรวุฒิ บรรยงวรพินิจ)
ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี
เลขาธิการ ก.ท.จ.เพชรบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๓๒๔๒-๔๕๑๘-๙

สรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เพชรบุรี
ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๘
เมื่อวันจันทร์ ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมจอมเพชร (ชั้น ๒) สำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อทราบ

๔.๑ เรื่อง บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง อำนาจของ อ.ก.พ. กระทรวงในการพิจารณา กำหนดโทษทางวินัย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีหนังสือถึงสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา ขอรื้อเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ โดย อ.ก.พ. กระทรวงและผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา กำหนดโทษทางวินัยแก่ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ให้เหมาะสมกับฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ชี้มูล ความผิดอย่างร้ายแรง รวม ๒ เรื่อง ดังนี้

๑. เรื่องที่ ๑ คณะกรรมการ ป.ป.ท. ได้มีมติชี้มูลความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่ง หน้าที่ราชการตามมาตรา ๑๔๗ และมาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา และความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ แก่นางสาว จ. ในฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัด ช. กรณีการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่อไปในทางทุจริตเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วนถูกต้องและการพิจารณาผู้มีสิทธิไม่เป็นไปตามระเบียบ ซึ่ง อ.ก.พ. กรม เห็นว่า เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ท. ได้ชี้มูลความผิดทางวินัยตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ซึ่งรวมถึงความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการด้วย ประกอบกับ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เกี่ยวกับการลงโทษทางข้าราชการผู้กระทำความผิดทางวินัยอย่าง ร้ายแรงบางกรณี โดยระบุว่า การลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษไล่ออก ดังนั้น อ.ก.พ. กรม และอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงได้มีมติให้ลงโทษนางสาว จ. ออกจากราชการ และผู้บังคับบัญชาได้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ เพื่อพิจารณาต่อไป

๒. เรื่องที่ ๒ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ ราชการตามมาตรา ๑๕๑ แห่งประมวลกฎหมายอาญา และความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม มาตรา ๘๕ วรรคสอง และมาตรา ๘๘ วรรคสอง แห่งระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แก่นาย อ. ในฐานะหัวหน้ากลุ่มการสนับสนุนงานศูนย์พัฒนาสังคม สำนักพัฒนาสังคม กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ กรณีการออกโฉนดที่ดินในนิคมสร้างตนเองให้แก่เอกชนในพื้นที่ป่าต้นน้ำลำธารฯ ดังนั้น ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้เสนอเรื่องต่อ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาต่อไป

๓. อ.ก.พ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการประชุม เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาเรื่องตามมติชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงของคณะกรรมการ ป.ป.ท. และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งสองเรื่องดังกล่าวแล้ว โดย อ.ก.พ. กระทรวง เสียงข้างมากเห็นว่า ความผิดตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต้องมีเจตนาพิเศษ ในการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ต่อตนเองหรือผู้อื่น และก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ /ทั้งนี้...

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวงเสียงข้างน้อยซึ่งเป็นผู้แทน ก.พ. มีความเห็นว่า ต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด

ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงขอหารือว่า อ.ก.พ. กระทรวงและผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการใช้ดุลพินิจพิจารณาระดับโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงให้เหมาะสมกับพฤติการณ์ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูล ตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) ได้พิจารณาข้อหารือของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในประเด็นว่า การพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง ตามข้อหารือนี้จะต้องลงโทษไล่ ออกจากราชการแต่ประการเดียวตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ หรือไม่ นั้น เห็นว่าการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง จึงต้องเป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนการไต่สวนและฐานความผิดตามมติของคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วแต่กรณี และเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา ๙๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ที่บัญญัติให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ ออกแก่ผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

สำหรับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องปฏิบัติตามนั้น เมื่อมติคณะรัฐมนตรีใช้คำว่า “ควรลงโทษไล่ออก” มิได้เป็นการบังคับตายตัวหรือตัดอำนาจในการใช้ดุลพินิจของ อ.ก.พ. กระทรวง ดังนั้น อ.ก.พ. กระทรวง จึงยังต้องนำแนวทางของ ก.พ. ตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ที่ว่า “การที่จะสั่งลงโทษข้าราชการสถานหนักถึงขั้นไล่ออกจากราชการจะต้องมีพยานหลักฐานชัดเจนพอสมควรว่าผู้กระทำความผิดมีเจตนาทุจริตต่อหน้าที่ราชการด้วย” และคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๘/๒๕๖๘ ซึ่งมีความว่า “แม้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาจะต้องผูกพันตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ แต่จะพิจารณาโทษทางวินัยเป็นประการใดนั้น ย่อมต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาข้อเท็จจริงและพฤติการณ์การกระทำที่ประกอบกันเป็นความผิด ตลอดจนความร้ายแรงของการกระทำเพื่อลงโทษให้เหมาะสมตามความยุติธรรมในแต่ละกรณีต่อไป” มาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง ย่อมมีดุลพินิจที่จะพิจารณาโทษตามอำนาจตามมาตรา ๙๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ได้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการทางวินัย กรณีใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการชี้มูลความผิดอย่างร้ายแรง

สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ แจ้งแนวทางการดำเนินการทางวินัย กรณีใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีคณะกรรมการชี้มูลความผิดอย่างร้ายแรง ด้วยสำนักงาน ป.ป.ท. ได้ตอบข้อหารือของ ก.ท.จ.พัทลุง กรณีพนักงานเทศบาลถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ในเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกต่อ ก.ท.จ.พัทลุง สรุปได้ว่า ก.ท.จ.พัทลุง ไม่ใช่ ก.พ.ค. ตามความในนิยามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๘ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ไม่ได้เป็นบทบัญญัติที่ตัดสิทธิการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยของผู้ถูกลงโทษต่อหน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใด ดังนั้น ผู้ถูกลงโทษยังคงมีสิทธิอุทธรณ์

/คำสั่ง...

คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อ ก.ท.จ.พัทลุง ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ใช้บังคับผู้ถูกลงโทษตามสิทธิเดิมที่มีอยู่เดิม และยังมีสิทธิตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เพิ่มอีกช่องทางหนึ่งในการฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๓ เรื่อง แจ้งประกาศกระทรวงมหาดไทย การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๖/ว ๕๕๘๐ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ แจ้ง ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล จำนวน ๒๙๖ แห่ง เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในส่วนของจังหวัดเพชรบุรีมีจำนวนทั้งสิ้น ๘ แห่ง ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อเป็นเทศบาลตำบลบ้านหม้อ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกเป็นเทศบาลตำบลช่องสะแก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้มเป็นเทศบาลตำบลไร่ส้ม
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัยเป็นเทศบาลตำบลธงชัย
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสนเป็นเทศบาลตำบลหนองโสน
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเป็นเทศบาลตำบลต้นมะม่วง
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้องเป็นเทศบาลตำบลหนองหญ้าปล้อง
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาย้อยเป็นเทศบาลตำบลเขาย้อยพัฒนา

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๔ เรื่อง พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (อายุครบ ๖๐ ปี)

ด้วย ทต.ท่ายาง รายงานพนักงานจ้างตามภารกิจอายุครบ ๖๐ ปี จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่พ้นจากตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายวรรณลบ มาลัย (ทต.ท่ายาง)	พนักงานขับรถยนต์	(เกิดวันที่ ๕ ก.พ. ๒๕๐๙) ๕ ก.พ. ๒๕๐๙	-เนื่องจากอายุครบ ๖๐ ปี
๒.	นายสมชาย สังข์ไชย (ทต.ท่ายาง)	พนักงานดับเพลิง	(เกิดวันที่ ๓ ก.พ. ๒๕๐๙) ๒ ก.พ. ๒๕๐๙	-เนื่องจากอายุครบ ๖๐ ปี

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขอลาออก

ด้วย ทต.ท่ายาง รายงานพนักงานจ้างตามภารกิจ พ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล/สังกัด	ตำแหน่ง	วันที่ขอลาออก	หมายเหตุ
๑.	นางสาวทัศนีย์ พันธุ์หนู สังกัด กองการศึกษา ทต.ท่ายาง	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑ ธ.ค. ๒๕๖๘	เนื่องจากป่วยหมอลงความเห็นว่าเป็นผู้พิการไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ -ยื่นหนังสือลาออก วันที่ ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๘ -นายกอนุญาตให้ลาออก วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๘

/นายชีวินทร์

ที่	ชื่อ-สกุล/สังกัด	ตำแหน่ง	วันที่ขอลาออก	หมายเหตุ
๒.	นายชีวินทร์ สุ่มกระจิ๋ว สังกัด กองช่าง ทต.ท่ายาง	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๘	เนื่องจากได้บรรจุเข้ารับราชการ ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน -ยื่นหนังสือลาออก วันที่ ๒๖ พ.ย. ๒๕๖๘ -นายกอนุญาตให้ลาออก วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๘

มติที่ประชุม เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ทต.ท่ายาง ลาออกได้ จำนวน ๒ ราย ตามที่เสนอขอได้

๕.๒ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีสรรหาและเลือกสรร)

ด้วย ทม.ชะอำ และ ทต.บางเก่า รายงานขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๔ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล/สังกัด	ตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑.	นายสัมพันธ์ เกิดสว่าง สังกัด สำนักช่าง (ทม.ชะอำ)	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๙,๔๐๐	ประกาศสรรหา ลงวันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๘ - ผ่านการเลือกสรร ลำดับที่ ๑ -หนังสือรับรอง เทศบาลเมืองชะอำที่ พบ ๕๒๑๐๑/๕๐๒๓ ลงวันที่ ๒๕ พ.ย. ๖๘ -ใบอนุญาตขับรถยนต์ หมดอายุ ๔ ต.ค.๗๐
๒.	นายครรชิต เขียวอยู่ สังกัด สำนักช่าง (ทม.ชะอำ)	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๙,๔๐๐	ประกาศสรรหา ลงวันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๘ -ผ่านการเลือกสรร ลำดับที่ ๒ -หนังสือรับรอง เทศบาลเมืองชะอำที่ พบ ๕๒๑๐๑/๕๐๒๒ ลงวันที่ ๒๕ พ.ย. ๖๘ -ใบอนุญาตขับรถยนต์ หมดอายุ ๕ ก.ย.๗๐
๓.	นางสาวนิตยา ปานยิ้ม สังกัด กองช่าง (ทต.บางเก่า)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	๑๑,๕๐๐	ประกาศสรรหา ลงวันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๘ -ผ่านการเลือกสรร ลำดับที่ ๑ คุณวุฒิ ป.ตรี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๔.	นางสาวเกศรินทร์ ทองลอย สังกัด สำนักปลัดเทศบาล (ทต.บางเก่า)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	๑๑,๕๐๐	ประกาศสรรหา ลงวันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๘ -ผ่านการเลือกสรร ลำดับที่ ๑ คุณวุฒิ ป.ตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ ทม.ชะอำ และ ทต.บางเก่า จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ราย ตามที่เสนอขอได้

/๕.๓.๑ เรื่อง...

๕.๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาล กรณีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล
เรื่องเดิม

๑. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (๑) นางอุบลรัตน์ บุรณะพานิช ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เพชรบุรี | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี | อนุกรรมการ |
| (๓) นางนฤมล กิจพ่วงสุวรรณ นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง | อนุกรรมการ |
| (๔) นายภราดร เวทยานุกุล ปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง | อนุกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี | อนุกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อนุกรรมการ/เลขานุการ | |
| (๗) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เพชรบุรี | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงแผนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และการกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดแล้วรายงานให้ ก.ท.จ.เพชรบุรี เพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อเท็จจริง

๑. เทศบาลในเขตจังหวัดเพชรบุรีขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กรณีจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้ ทต.บ้านหม้อ ทต.ต้นมะม่วง ทต.ช่องสะแก ทต.ไร่ส้ม ทต.หนองโสน ทต.ธงชัย ทต.หนองหญ้าปล้อง และทต.เขาย้อยพัฒนา

๒. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้ประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีความเห็นว่าการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และปริมาณงาน รวมทั้งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าที่ กฎหมายกำหนด จึงมีมติให้เสนอ ก.ท.จ.เพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ ทต.บ้านหม้อ ทต.ต้นมะม่วง ทต.ช่องสะแก ทต.ไร่ส้ม ทต.หนองโสน ทต.ธงชัย ทต.หนองหญ้าปล้อง และทต.เขาย้อยพัฒนา ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กรณีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาล ได้ตามที่เสนอขอ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ)

๕.๓.๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาล ครั้งที่ ๑

เรื่องเดิม

๑. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (๑) นางอุบลรัตน์ บุรณะพานิช ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เพชรบุรี | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี | อนุกรรมการ |
| (๓) นางนฤมล กิจพ่วงสุวรรณ นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง | อนุกรรมการ |
| (๔) นายภราดร เวทยานุกุล ปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง | อนุกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี | อนุกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อนุกรรมการ/เลขานุการ | |
| (๗) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เพชรบุรี | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้...

โดยให้มีหน้าที่ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงแผนของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และการกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดแล้วรายงานให้ ก.ท.จ.เพชรบุรี เพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อเท็จจริง

๑. ทต.เขาย้อย ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้ประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ มีความเห็นว่าการจัดทำ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และปริมาณงาน รวมทั้ง มีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าที่ กฎหมายกำหนด จึงมีมติให้เสนอ ก.ท.จ.เพชรบุรี พิจารณา ให้ความเห็นชอบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติประชุม เห็นชอบให้ ทต.เขาย้อย ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของ เทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ได้ตามที่เสนอขอ (รายละเอียด ตามเอกสารแนบท้ายวาระ)

๕.๔ เรื่อง การให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ด้วย ทต.หนองจอก ทต.บางเก่า ทต.นายาง ทต.เขาย้อย และ ทต.บางตะบูน ขอความเห็นชอบให้โอน และรับโอนข้าราชการพนักงานเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๕ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/สังกัดที่โอนและรับโอน	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่
๑.	นายรัฐนันท์ ยอดเกตุ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๒,๗๙๐ บาท สังกัด กองช่าง ทต.หนองจอก อ.ท่ายาง จ.เพชรบุรี	ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๒,๗๙๐ บาท สังกัด กองช่าง อบต.ดอนยาง อ.เมืองเพชรบุรี จ.เพชรบุรี
๒.	นางสาวอรพรรณ มีผล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๘๖๐ บาท สังกัด กองคลัง อบต.สามะโรง อ.เมืองเพชรบุรี จ.เพชรบุรี	ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๘๖๐ บาท สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน ทต.บางเก่า อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี

/นายปณตพันธ์...

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/สังกัดที่ให้ออนและรับโอน	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่
๓.	นายปณตพันธ์ ทองเสมานันท์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๙-๓๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๑,๑๔๐ บาท สังกัด กองการปะปา ทต.นาบยาง อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๒๘-๓๑๐๑-๐๐๙ อัตราเงินเดือน ๒๑,๑๔๐ บาท สังกัด กองการท่องเที่ยวและกีฬา ทท.หัวหิน อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์
๔.	จำเริญ เกษมศักดิ์ จันทรรักษ์ ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐ บาท สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.วัดยางงาม อ.ปากท่อ จ.ราชบุรี	ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัดเทศบาล ทต.เขาย้อย อ.เขาย้อย จ.เพชรบุรี
๕.	จำเริญ เอกสุคนธ์ดี มือเนก ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๐,๖๓๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.บ้านโคก อ.สร้างคอม จ.อุดรธานี	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๐,๖๓๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัดเทศบาล ทต.บางตะบูน อ.บ้านแหลม จ.เพชรบุรี

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ ทต.หนองจอก ทต.บางเก่า ทต.นาบยาง ทต.เขาย้อย และ ทต.บางตะบูน ให้ออนและรับโอน พนักงานเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๕ ราย ตามที่เสนอขอได้ โดยให้สังกัดต้นทางและปลายทาง กำหนดวันโอน และรับโอนให้เป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ ก.ท.จ.เพชรบุรี มีมติให้ความเห็นชอบ

๕.๕ เรื่อง การให้ออน พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ต้นเรื่อง

ด้วย ทต.หนองโสน รายงานขอความเห็นชอบให้ออน พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง /สังกัด	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	หมายเหตุ
๑.	นายสุปัญญา ศรีคำ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๙,๖๓๐ บาท สังกัด สำนักปลัด ทต.หนองโสน อ.เมืองเพชรบุรี จ.เพชรบุรี	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๓๙,๖๓๐ บาท สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ ทต.จอมพล อ.จอมบึง จ.ราชบุรี	-เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างใหม่ เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๘ -เจ้าตัวสมัครใจ/ เพื่อดูแลบิดามารดา -ต้นสังกัด หน่วยงานที่ให้ออน และรับโอนยินยอมไม่ขัดข้อง - โดยกำหนดวันรับโอน วันที่ ๖ มี.ค. ๒๕๖๙

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ ทต.หนองโสน ให้ออน พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย ตามที่เสนอขอได้ โดยให้สังกัดต้นทางและปลายทางกำหนดวันโอนและรับโอนให้เป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่เกินวันที่ ก.ท.จ.เพชรบุรี มีมติให้ความเห็นชอบ

๕.๖ เรื่อง การให้โอน และรับโอน พนักงานครูเทศบาล

ด้วย ทม.เพชรบุรี และ ทต.หนองจอก ขอความเห็นชอบการให้โอนพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สังกัด	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่
๑.	นางจุไรรัตน์ อุปนันท์ ตำแหน่ง ครู คศ.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๘-๕-๕-๐๐๓๗๖ อัตราเงินเดือน ๗๑,๑๓๐ บาท รร. เทศบาล ๔ วัดไชยสุรินทร์ สังกัด กองการศึกษา ทม.เพชรบุรี อ.เมืองเพชรบุรี จ.เพชรบุรี	ตำแหน่ง ครู คศ.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๘-๕-๕-๐๐๒๖๑ อัตราเงินเดือน ๗๑,๑๓๐ บาท รร.เทศบาลบ้านบ่อฝ้าย (สังฆประชาอุทิศ) สังกัด กองการศึกษา ทน.หัวหิน อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์
๒.	นางสาวภาวินี ทองมาก ตำแหน่ง ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๒๙๙๑ อัตราเงินเดือน ๒๕,๔๙๐ บาท รร. บ้านไร่บนสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑	ตำแหน่ง ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๗๓ อัตราเงินเดือน ๒๕,๔๙๐ บาท รร.เทศบาล ๑ วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะลัสอนุสรณ์) สังกัด กองการศึกษา ทม.เพชรบุรี อ.เมืองเพชรบุรี จ.เพชรบุรี
๓.	นางสาวนิตยา คล้ายคลัง ตำแหน่ง ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๘๒๔ อัตราเงินเดือน ๒๒,๒๒๐ บาท รร. บ้านพุฒ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒	ตำแหน่ง ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๔ อัตราเงินเดือน ๒๒,๒๒๐ บาท ศพด.เทศบาลตำบลหนองจอก สังกัด กองการศึกษา ทต.หนองจอก อ.ท่ายาง จ.เพชรบุรี

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ ทม.เพชรบุรี และ ทต.หนองจอก ให้โอน และรับโอนพนักงานครู จำนวน ๓ ราย ตามที่เสนอขอได้ โดยให้สังกัดต้นทางและปลายทางกำหนดวันโอน และรับโอนให้เป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.เพชรบุรี มีมติให้ความเห็นชอบ

๕.๗ เรื่อง การโอน และการรับโอน และการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีผู้ผ่านการสรรหา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของจังหวัดเพชรบุรี ครั้งที่ ๑๑

เรื่องเดิม

ตามที่คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีประกาศขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ และได้กำหนดให้รายงานตัวเพื่อเลือกเทศบาลที่จะได้รับการแต่งตั้ง และจังหวัดเพชรบุรีได้ส่งบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เพื่อให้เทศบาลแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เพชรบุรี มีคำสั่งให้โอน รับโอน (ย้าย) ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ นั้น

/ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

ทม.ชะอำ รายงานขอความเห็นชอบการย้าย การโอน และการรับโอน ผู้ผ่านการสรรหา เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา จำนวน ๑ ราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี เรียงรายงานตัว เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๘ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุม เห็นชอบแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยวิธีให้โอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป หากพบในภายหลังว่า คุณสมบัติของผู้ผ่านการสรรหา ไม่ตรงตามประกาศรับสมัครสรรหาจะถือว่าผู้ผ่านการสรรหาผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการสรรหาในครั้งนี้อย่างแน่นอน

๕.๘ เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ด้วย ทต.หัวสะพาน ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย รายละเอียดตามบัญชีแนบ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ ทต.หัวสะพาน เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๔ ราย ตามที่เสนอขอได้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๕.๙ เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.ท.จ.เพชรบุรี ได้รับแจ้งรายชื่อผลการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ในระบบดิจิทัลสำหรับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาท้องถิ่น (Digital System for Local Educational Professional Development : D-LEP) โดยมีพนักงานครูเทศบาล ราย นางสาววลียา จันทพันธ์ โรงเรียนเทศบาล ๔ วัดไชยสุรินทร์ สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองเพชรบุรี ที่มีสถานการณ์ประเมิน “ไม่ผ่าน” จำนวน ๑ ราย (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม เห็นชอบผลการประเมินผลงาน “ไม่ผ่าน” ของพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ราย โดยให้แจ้งผลการประเมินผ่านระบบ DPA .เพื่อให้เทศบาลเมืองเพชรบุรีทราบเพื่อแจ้งให้ผู้ขอทราบ

๕.๑๑ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

ด้วย ทต.หนองโสน แจ้งความประสงค์ขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รายงานนางสาวอัจฉราพร รักดี ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด

ผ่านการประเมินคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ด้วยคะแนนการประเมินวิสัยทัศน์จากคณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนี้

๑. นายภาณุวัฒน์ พูลสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อพัฒนาจังหวัด

ประธานกรรมการ ได้คะแนน ๙๕ คะแนน

๒. นายนานา วงศ์ทองดี ปลัด อบต.หนองโสน กรรมการ ได้คะแนน ๙๕ คะแนน

๓. นายสุปัญญา ศรีคำ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ ได้คะแนน ๙๔ คะแนน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ คน ดังนี้.....

/๕.๑๒ เรื่อง...

๕.๑๒ เรื่อง ร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.ท. หรือ ก.พ. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๗๓๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ แจ้งว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงประกาศเกี่ยวกับการให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.ท. หรือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยกำหนดวันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.ท.จ. ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

๒. กรณี ก.ท.จ. ประกาศหลักเกณฑ์ฯ แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการให้ลูกจ้างประจำของเทศบาลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.ท. หรือ ก.พ. รับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด และให้นำเสนอประธานกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเพชรบุรี ต่อไป

๕.๑๓ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนของโครงการดีเด่น/กิจกรรมดีเด่น

เรื่องเดิม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีคำสั่งที่ ๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนของโครงการดีเด่น/กิจกรรมดีเด่น ประกอบด้วย

๑. นายวิชัย สุขอนันต์	ประธานอนุกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จ.เพชรบุรี	
๒. นายสมนึก หอมมาน	อนุกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จ.เพชรบุรี	
๓. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเพชรบุรีหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๔. นางนฤมล กิจพ่วงสุวรรณ นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง	อนุกรรมการ
๕. นายมานะ กุมรา ปลัดเทศบาลตำบลท่าไม้รวก	อนุกรรมการ
๖. ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีหรือผู้แทน	อนุกรรมการและเลขานุการ
๗. เลขานุการ ก.ท.จ.เพชรบุรี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.เพชรบุรี	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ ๖ มติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด) และตัวชี้วัด ๔ มติด้านคุณภาพการให้บริการ (โครงการ/กิจกรรมเด่น) ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของเทศบาล ที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

/ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จ.เพชรบุรี และนายมานะ กุมรา ปลัดเทศบาลตำบลท่าไม้รวก ไม่ได้ดำรงตำแหน่งใน ก.ท.จ.เพชรบุรี เนื่องจากย้ายไปดำรงตำแหน่ง องค์การบริหาร ตำบลหนองกระปู

มติที่ประชุม เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนของ โครงการดีเด่น/กิจกรรมดีเด่น ดังนี้

๕.๑๓.๒ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล (ระดับจังหวัด)

เรื่องเดิม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีคำสั่งที่ ๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล (ระดับจังหวัด) ประกอบด้วย

๑. นายปัญญา ป้อมปราณี	ประธานคณะกรรมการ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จ.เพชรบุรี	
๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๓. ปลัดจังหวัดเพชรบุรีหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๔. นายจรัสศักดิ์ เรือนแก้ว ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี	อนุกรรมการ
๕. ผศ.ดร. สุรัชย์ ทรัพย์เพิ่ม	
ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	อนุกรรมการ
๖. ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีหรือผู้แทน	อนุกรรมการและเลขานุการ
๗. เลขาธิการ ก.ท.จ.เพชรบุรี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางมธุรส หอมกลิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน	

โดยให้ให้มีหน้าที่ในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตามแบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลเพื่อพิจารณา

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จ.เพชรบุรี และนายจรัสศักดิ์ เรือนแก้ว ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี ได้เกษียณอายุราชการ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ของเทศบาล (ระดับจังหวัด) ดังนี้

๕.๑๔ เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่องเดิม

๑. ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ที่ประชุมรับทราบการยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติและเงื่อนไขครบถ้วน จำนวน ๓๓ แห่ง

๒. คณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (ระดับอำเภอ) ได้พิจารณาตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๗ แห่ง และมีองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองโสน เทศบาลตำบลบ้านหม้อ เทศบาลตำบลต้นมะม่วง และเทศบาลตำบลเขาย้อยพัฒนา

/ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับจังหวัด) ประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๗ แห่ง และเมืองการบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองโสน เทศบาลตำบลบ้านหม้อ เทศบาลตำบลต้นมะม่วง และเทศบาลตำบลเขาย้อยพัฒนา ได้รับคะแนนการประเมิน (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มติที่ประชุม เห็นชอบผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้ เทศบาลตำบลหนองโสน เทศบาลตำบลบ้านหม้อ เทศบาลตำบลต้นมะม่วง และเทศบาลตำบลเขาย้อยพัฒนา ทั้งนี้ ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.เพชรบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๕.๑๕ เรื่อง การดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล

เรื่องเดิม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี (ก.ท.จ.เพชรบุรี) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ วาระที่ ๕.๑๓ ได้พิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบางตะบูน นั้น

มติที่ประชุม พิจารณาแล้วเห็นว่า.....

๕.๑๖ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุเฉพาะด้านช่าง

ด้วย ทต.บางตะบูน รายงานขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุเฉพาะด้าน จำนวน ๔ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล/สังกัด	คุณสมบัติตามประกาศ ฯ	อัตราค่าตอบแทน
๑.	นายธณัฐ พวงเดช สังกัด กองช่าง (ทต.บางตะบูน)	๑. เกิดเมื่อวันที่ ๑๒ ก.ค. ๒๕๐๘ อายุ ๖๐ ปี สัญชาติไทย ๒. คุณวุฒิการศึกษา ป.ตรี สาขาการจัดการงานช่าง ๓. เคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ รวม ระยะเวลา ๑๕ ปี ๙ เดือน ทต.บางตะบูน อ.บ้านแหลม จ.เพชรบุรี ๔. มีใบรับรองแพทย์ ๕. เหตุผลในการจ้างเนื่องจากผู้อำนวยการกองช่างได้เกษียณอายุ ราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธายังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน ทต.บางตะบูน ได้มีการจัดทำโครงการโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก และจาก การที่ขาดแคลนบุคลากรทำให้โครงการต่าง ๆ ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขต เทศบาล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์เฉพาะในทางด้านช่างมาเป็นทีปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเพื่อประโยชน์แก่ ประชาชน	๑๕,๐๐๐ (ระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙)

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เทศบาลตำบลบางตะบูน ทบทวนกระบวนการสรรหาและเอกสารประกอบการสรรหา
การจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุเฉพาะด้านช่าง

บัญชีให้โอน รับโอน ย้าย พนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับสูง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายฤทธิ์ ไชยวรรณ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง อัตราเงินเดือน ๔๙,๐๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับสูง เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	๔๙,๒๒๐ บาท	ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ที่	ชื่อ สกุล /อปท.	หลักเกณฑ์การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	คุณสมบัติของผู้รับประเมิน	ผลงานที่เสนอ
		๔. ผลการปฏิบัติราชการ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง	ครั้งที่ ๑ ณ ๑ เม.ย. ๖๘ ระดับดีเด่น ครั้งที่ ๒ ณ ๑ ต.ค. ๖๗ ระดับดีเด่น ครั้งที่ ๓ ณ ๑ เม.ย. ๖๗ ระดับดีเด่น ครั้งที่ ๔ ณ ๑ ต.ค. ๖๖ ระดับดีเด่น ครั้งที่ ๕ ณ ๑ เม.ย. ๖๖ ระดับดีเด่น ครั้งที่ ๖ ณ ๑ ต.ค. ๖๕ ระดับดีมาก	
		๕. โขทางวินัย รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์	- ในรอบการประเมินที่ผ่านมาไม่ปรากฏการลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด	
		๖. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด ในการนี้หากตำแหน่งใดที่ ก.กลาง ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม ก.ท.จ. อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงาน ก.กลาง ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น	- ผ่านการอบรมหลักสูตร นักพัฒนาชุมชนรุ่นที่ ๕๐	
		๗. ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอ ต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปีจำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	คะแนน คกก. คนที่ ๑ ๘๔.๐๐ คะแนน คกก. คนที่ ๒ ๘๕.๐๐ คะแนน คกก. คนที่ ๓ ๙๐.๐๐ เฉลี่ย ร้อยละ ๘๖.๓๓	

ที่	ชื่อ สกุล /อปท.	หลักเกณฑ์การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	คุณสมบัติของผู้รับประเมิน	ผลงานที่เสนอ
๑.	นางสาววิมลพรรณ ต๋ามาน นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ ๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ทต.หัวสะพาน เป็น นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตาม ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ฯลฯ ๑.๑ ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในทุกสาขาวิชาหรือทุกทาง ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. รับรอง	-ปริญญาตรี ศิลปะศาสตร์บัณฑิต การบริหารงานทั่วไป	๑. โครงการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒. โครงการส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพ (สร้างผลิตภัณฑ์จาก วัตถุดิบที่มีในชุมชน) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
		๒. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๒.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ และ ๒.๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัฒนา ชุมชนระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่น ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามที่ ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานวิชาการพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตาม ระยะเวลาที่กำหนดด้วย	- ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นระยะเวลา ๑๐ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน (นับถึงวันที่ยื่นขอรับการประเมิน)	คณะกรรมการประเมิน ผลงาน ผ่าน เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๘
		๓. เงินเดือน ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าระดับชำนาญการ (ขั้น ๑๕,๐๕๐ บาท)	- เงินเดือนปัจจุบัน ๓๔,๑๑๐ บาท	

บัญชีการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ระดับอาวุโส

ที่	เทศบาล	ปรับปรุงตำแหน่ง	ผลการประเมินของคณะกรรมการ ปรับปรุงตำแหน่ง
๑.	เทศบาลตำบลท่ายาง ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๓๒.๗๗	<u>กองการประปา</u> <u>ปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</u> ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี กองการประปา เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับอาวุโส เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม	(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๒๖.๘๐ (๒) ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๒๖.๘๐ (๓) การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๑๖.๘๐ (๔) การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๑๗.๔๐ คะแนนเฉลี่ย รวม ๘๗.๘ คะแนน คณะกรรมการประเมิน เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ตามคำสั่งเทศบาลตำบล ท่ายาง ที่ ๓๕๑ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญ งาน เป็นระดับอาวุโส
๒.		<u>กองการประปา</u> <u>ปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ</u> ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๒-๐๙-๔๒๐๓-๐๐๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี กองการประปา เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับอาวุโส เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม	(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๒๖.๒๐ (๒) ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๒๖.๔๐ (๓) การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๑๖.๖๐ (๔) การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน) คะแนนเฉลี่ย ๑๗ คะแนนเฉลี่ย รวม ๘๖.๒๐ คะแนน คณะกรรมการประเมิน เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ตามคำสั่งเทศบาลตำบล ท่ายาง ที่ ๔๖๔ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส



เทศบาลตำบลท่าบองโสน
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี