



ประกาศเทศบาลตำบลดอนก่า

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนก่า อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ด้วย เทศบาลตำบลดอนก่า ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลดอนก่า เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท มีมติเห็นชอบแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนก่า อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนก่าต่อไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบัญชา เหมศรีสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนก่า



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลคอนก้า
อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลดอนก่า อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท
ครั้งที่...../๒๕๖๓ เมื่อวันที่.....เดือน ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

คำนำ

เทศบาลตำบลดอนก่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม ทางเทศบาลตำบลดอนก่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนก่า อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนก่า เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลดอนก่า จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลดอนก่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนก่า	๒๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนก่า	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดอนก่าจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลดอนก่า	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลดอนก่า	๓๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลคอนก้า อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดชัยนาท

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลคอนก้า จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชัยนาท พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลคอนก้าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคอนก้าจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคอนก้ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคอนก้ามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคอนก้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลคอนก้าว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอนก้า
- ๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคอนก้าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคอนก้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคอนก้าสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ เทศบาลตำบลคอนก้ามีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

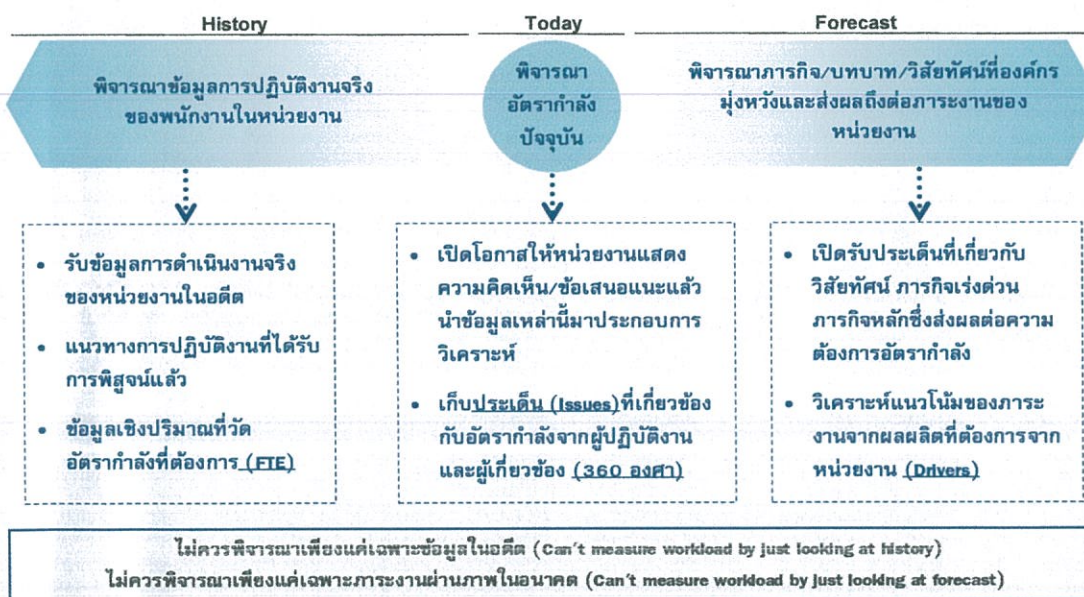
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้

ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

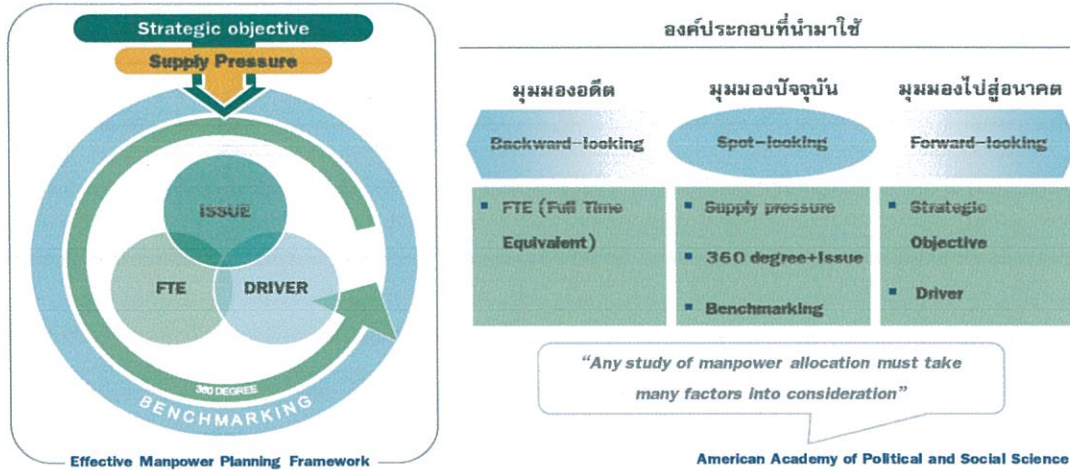
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคอนก้าไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลอนก้าที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลอนก้าจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

20 = 112.65 เล่ม
 11/3 เล่ม
 (115 + 8 = 123) Volume of books

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลคอนก้า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลคอนก้า นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคอนก้า มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

มีผู้ครองตำแหน่ง

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐	-	-	-
มีน ครอง	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

ตำแหน่งว่าง

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๕๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๕๐=๕๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๘๐=๑๕๐๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๐๐+๑,๕๐๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของ
ผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของ
ระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับ
เงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน
การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

มีผู้ครองตำแหน่ง

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขึ้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๕๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

ตำแหน่งว่าง

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๕๐			๖๘,๖๕๐-๖๖,๔๕๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

วุฒิปริญญาตรี

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปริญญา ตรี)	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐

วุฒิ ปวส.

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลคอนก้า แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลคอนก้าได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

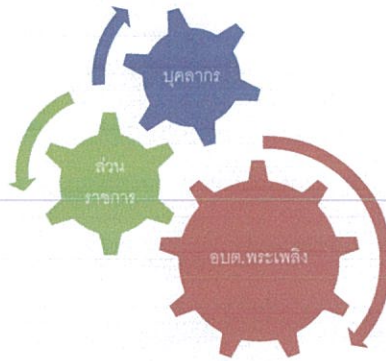
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลคอนก้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลคอนก้า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลคอนก้า (การตรวจประเมิน LPA)

ประเด็นด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลอนก้าพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

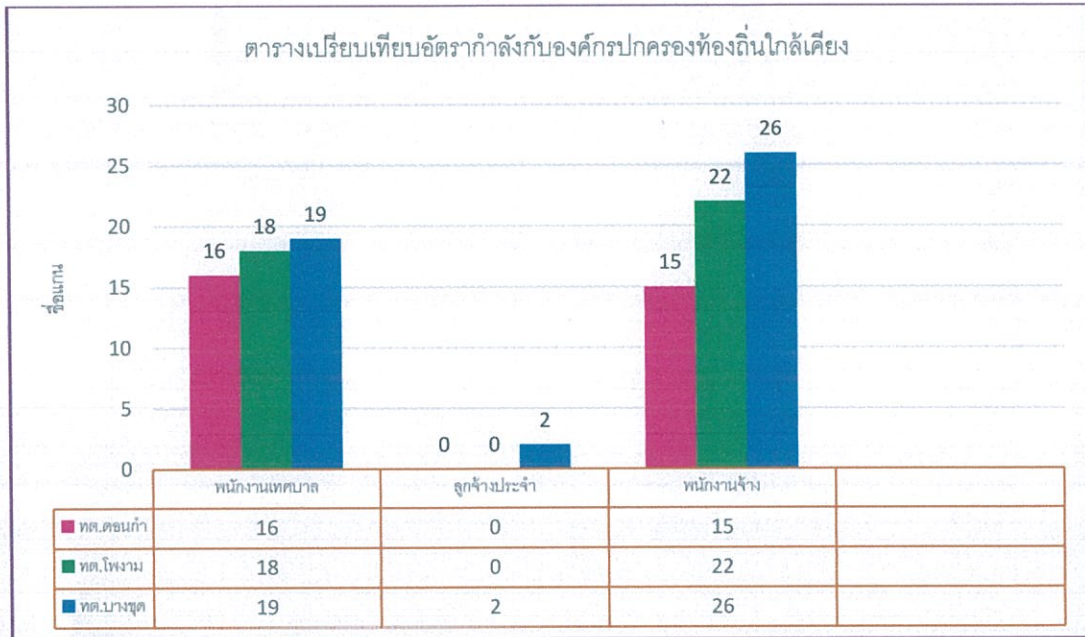
เทศบาลตำบลอนก้าตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลอนก้า เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลอนก้า รองนายกเทศมนตรีตำบลอนก้า ปลัดเทศบาลตำบลอนก้าและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลอนก้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพงาม และเทศบาลตำบลบางซุด ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนก่า เทศบาลตำบลโพงาม และเทศบาลตำบลบางซุด ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนก่า จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดอนก่าได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดอนก่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลดอนก่าสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดอนก่าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนก่าจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลดอนก่า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนก่าให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนก่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนก่าสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนก่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนก่าโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนก่าเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนก่า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลดอนก่าเช่น กฎระเบียบ การแบ่ง

ส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลดอนก่าและส่งคณะกรรมการ
เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลดอนก่าขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลดอนก่าประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลดอนก่าจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

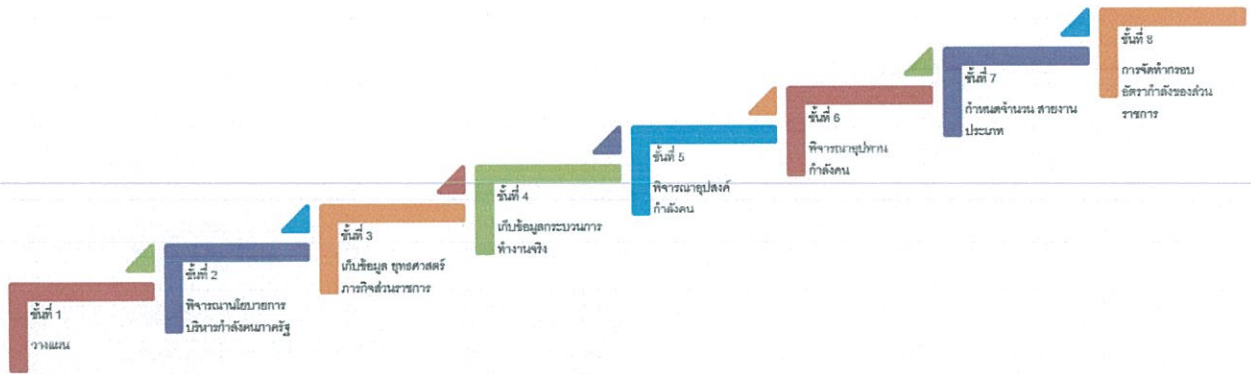
ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอนก่า

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
สิงหาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	ทต.บางซุด ทต.โพงาม
สิงหาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น
กันยายน ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดและ ก.ท.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดชัยนาท
กันยายน ๒๕๖๓	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.ดอนก่า ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนก่า

เทศบาลตำบลดอนก่ายึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนก่าใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลดอนก่า แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลดอนก่าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลดอนก่า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายเทศมนตรีตำบลดอนก่า

เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนก่าตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนก่า

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดอนก่าโดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนก่า

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนก่าจัดทำตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาล ตำบลดอนก่ามีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนา ของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ใน

สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคอนก้าดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- แนวทางที่ ๑.๑ เสริมสร้างสถาบันครอบครัว และชุมชนให้มีความอบอุ่นและเข้มแข็ง
- แนวทางที่ ๑.๒ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันยาเสพติด โรคติดต่อ และ อุบัติเหตุ
- แนวทางที่ ๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบ
- แนวทางที่ ๑.๔ การส่งเสริมอัตลักษณ์และสนับสนุน ศาสนาวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม

- แนวทางที่ ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการคมนาคมให้มีมาตรฐาน
- แนวทางที่ ๒.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค- บริโภค และการเกษตรกรรม
- แนวทางที่ ๒.๓ พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา

- แนวทางที่ ๓.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- แนวทางที่ ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ
- แนวทางที่ ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างลานกีฬาศูนย์กีฬา และอุปกรณ์กีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางที่ ๔.๑ การป้องกันอุทกภัยและการกักตุนน้ำน้อย
- แนวทางที่ ๔.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพและกลุ่มองค์กรต่างๆ
- แนวทางที่ ๓ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน
- แนวทางที่ ๓ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลคอนก้ามียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์ แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลคอนก้า จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลคอนก้า มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอ หรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลคอนก้า ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน เทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างเทศบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล การให้คำปรึกษาหน้าที่ และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงาน บุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่ เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติ ราชการของเทศบาล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินของเทศบาล รวบรวม สถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงิน คงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของเทศบาล การยืมเงินทรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การ ออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๒ งานกิจการประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การ ก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลดอนก่าได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอด ระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า เทศบาลตำบลคอนก้ามีการกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านพัสดุ ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ของเทศบาลตำบลคอนก้า

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๒	สำนักปลัด	นักวิชาการศึกษา	๒	อยู่ระหว่างขอกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๓	สำนักปลัด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๔	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๕	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลคอนก้า ไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอนก้าใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลคอนก้าดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่

มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

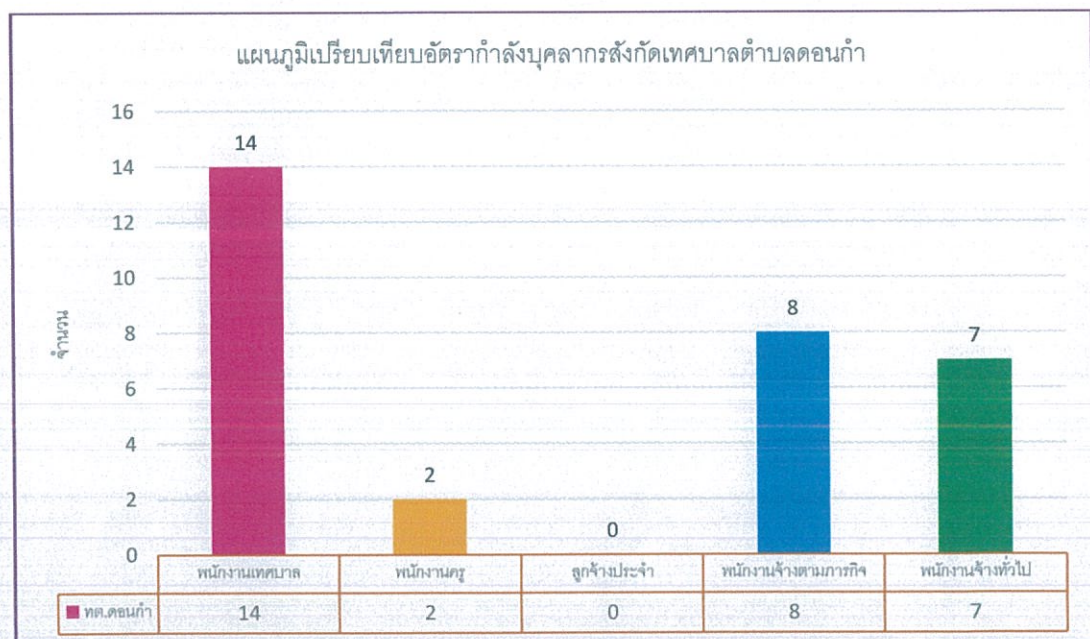
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลดอนก่าเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลคอนก้าใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนก่าพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

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

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
 - การจัดวางระบบผังเมืองรวม
 - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
 - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
 - การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๖ ด้านสาธารณสุข
- ด้านสุขภาพอนามัย
 - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
 - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
 - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคอนก้า

เทศบาลตำบลคอนก้าได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจาก พ.ร.บ. เทศบาล และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และการบำรุงสถานพยาบาล
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาศีลธรรมอันดีของประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งหรือดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือ
ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง การจัดการ ดูแล บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหา
ของเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาลให้
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และ
นโยบายของผู้บริหารเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลคอนก่า

SWOT ANALYSIS	
Strengths	Weaknesses
<p>๑. เทศบาลตำบลคอนก่า เป็นตำบลขนาดเล็ก มีพื้นที่รับผิดชอบน้อย สามารถดูแลได้ทั่วถึง ห่างจากอำเภอสรรพบุรี ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร</p> <p>๒. ในเขตเทศบาลตำบลคอนก่า มีสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่นไฟฟ้า ประปา</p> <p>๓. มีแม่น้ำน้อยไหลผ่านและอยู่ในเขตชลประทานเหมาะแก่การทำเกษตร</p> <p>๔. เป็นพื้นที่ลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตร</p> <p>๕. มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพร้อม</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลคอนก่าไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว</p> <p>๒. เทศบาลตำบลคอนก่ามีรายได้น้อย</p> <p>๓. การเพาะปลูกใช้สารเคมีสูง</p> <p>๔. ประชาชนไม่ค่อยรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน</p> <p>๖. ประชาชนไม่ส่งเสริม สนับสนุน การตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาล</p> <p>๗. ประชาชนขาดความรู้เรื่องการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการลดต้นทุน</p> <p>๘. ขาดภาพลักษณ์การทำงานเชิงรุก</p>
Opportunities	Threats
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ</p> <p>๒. นโยบายของรัฐบาลเน้นเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓. นโยบายของรัฐบาลในการเป็นครัวอาหารของโลก</p> <p>๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นผลให้ท้องถิ่นต้องเตรียมพร้อมและปรับตัว เพื่อรองรับทั้งภารกิจด้านความมั่นคงภายใน ภารกิจด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๕. พรบ.กระจายอำนาจจะสามารถรองรับภารกิจต่อการให้บริการของท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๖. รัฐบาลมีภารกิจสำคัญในการแก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>๗. การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารภาครัฐ และการบริการประชาชน</p>	<p>๑. สภาพอากาศมีความไม่แน่นอน พื้นที่ติดกับแม่น้ำน้อยในฤดูฝนมีปริมาณน้ำมากและหากมีการระบายน้ำจากเขื่อนเจ้าพระยา จะทำให้เกิดน้ำท่วมบ้านเรือนประชาชนที่อยู่ริมแม่น้ำน้อย</p> <p>๒. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. การปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการยังขาดการประสานงานและมีความซ้ำซ้อน</p> <p>๔. ราคาสินค้าเกษตรขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลางเป็นส่วนใหญ่</p> <p>๕. การรวมกลุ่มของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง</p> <p>๖. ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุมีโครงสร้างประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นและวัยเด็กวัยแรงงานลดลง</p> <p>๗. ระเบียบ กฎหมายบางฉบับล้าสมัยและมีขั้นตอนมากเกินไป</p>

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลคอนก้าจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลคอนก้าจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. สำนักปลัด ๗. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลคอนก้า

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลคอนก้าเป็นเทศบาลสามัญขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ - อัตรา พนักงานจ้าง ๑๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนและเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคอนก่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและ ควบคุมอาคาร ๓.๒ งานกิจการประสาธาณูปโภค และผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและ ควบคุมอาคาร ๓.๒ งานกิจการประสาธาณูปโภค และผังเมือง	

๘.๒ จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคอนก่า ดังกล่าวข้างต้นสามารถ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้เกิดคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณด้านบุคลากรของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำมากำหนดเป็นกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.ท.สรรหา)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง กท.สรรหา)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.) ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
คนงาน/ กองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง กท.สรรหา)
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน คนงาน คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

รับทราบ เห็นชอบ
ตามมติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ. ชัยนาท ครั้งที่ ๖ / ๐๓
เมื่อ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๓
(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์)
ที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

(นางรุ่งนภา ครรชิตะวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลคอนก้า

นายบัญชา เหมศรีสวัสดิ์
นายกเทศมนตรีตำบลคอนก้า

9. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องอยู่ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)		เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	478,560	168,000	1	1	1	1	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	2566	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	401,940	42,000	1	1	1	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	2566		
3	สำนักปลัดเทศบาล															
4	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	2566		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปล./ชก.	1	342,720	0	1	1	1	13,440	13,320	356,160	369,480	382,560	2566		
6	นักวิชาการศึกษา	ปล./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	10,800	10,800	366,120	376,920	387,720	2566		
7	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	342,720	0	1	1	1	13,440	13,320	356,160	369,480	382,560	2566		
8	นักทรัพยากรบุคคล	ปล./ชก.	1	349,320	0	1	1	1	13,320	13,440	362,640	376,080	389,400	2566		
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปล./ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	2566		
10	ครู	คศ.1	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-		
11	ผู้อำนวยการโรงเรียน	(คุณวุฒิ)	1	180,000	0	1	1	1	7,200	7,488	187,200	194,688	202,476	2566		
12	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คุณวุฒิ)	1	118,440	0	1	1	1	4,740	4,932	123,180	128,112	153,248	2566		
13	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฯ	(คุณวุฒิ)	1	144,720	0	1	1	1	5,796	6,024	150,516	156,540	162,780	2566		
14	พนักงานขับรถ	(ทักษะ)	1	128,280	0	1	1	1	5,136	5,340	133,416	138,756	144,312	2566		
15	พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	2566		
16	พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	2566		
17	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-		
18	ผ.ก.อ.ค.ส.ง. (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	369,480	42,000	1	1	1	13,080	13,440	424,560	438,000	451,320	2566		
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปล./ชก.	1	382,560	0	1	1	1	13,440	13,320	396,000	409,320	422,640	2566		
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปล./ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	2566		
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปล./ชง.	1	297,900	0	1	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	2566		
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	174,600	0	1	1	1	6,984	7,272	181,584	188,856	196,416	2566		
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	138,000	0	1	1	1	0	5,520	138,000	143,520	149,268	2566		
24	ผ.ก.อ.ช.ง. (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	396,000	42,000	1	1	1	13,320	13,320	451,320	464,640	477,720	2566		
25	นายช่างโยธา	ปล./ชง.	1	138,120	0	1	1	1	5,400	6,120	143,520	149,640	155,640	2566		
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	138,000	0	1	1	1	0	5,520	138,000	143,520	149,268	2566		
27	พนักงานผลิตรายการ	(ทักษะ)	1	144,720	0	1	1	1	5,796	6,024	150,516	156,540	162,804	2566		
28	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	2566		
29	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	2566		
30	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	0	1	1	1	-	-	108,000	108,000	108,000	2566		
(5) รวม			31	21,668,800		31	31	31	206,172	219,480	7,200,972	7,420,452	7,662,452	2566		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

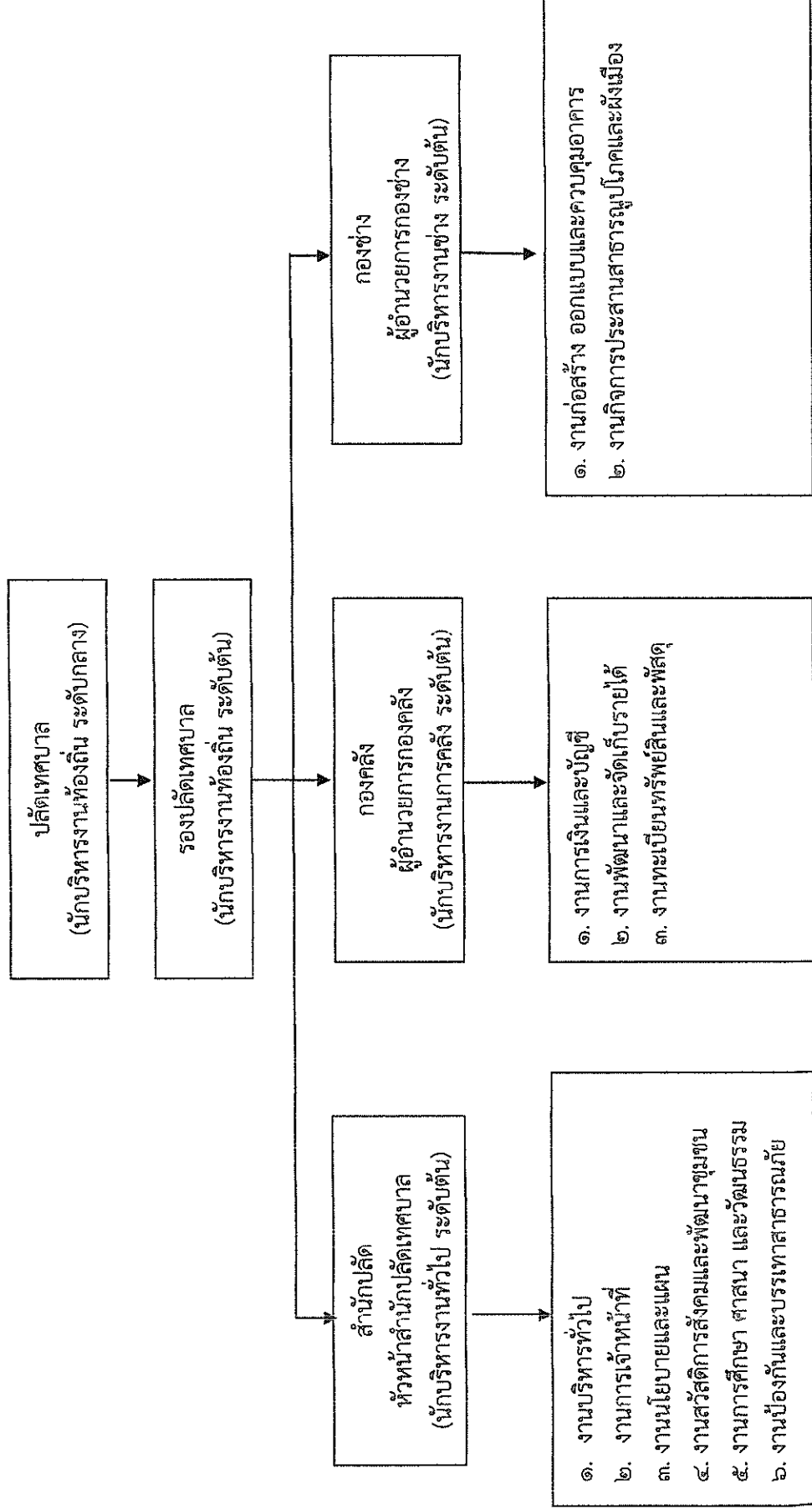
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 27,018,300
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 28,369,215
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 29,787,675

(นางรุ่งนภา ครุฑธิดะวงศ์)
 ปลัดเทศบาลนครลำปาง

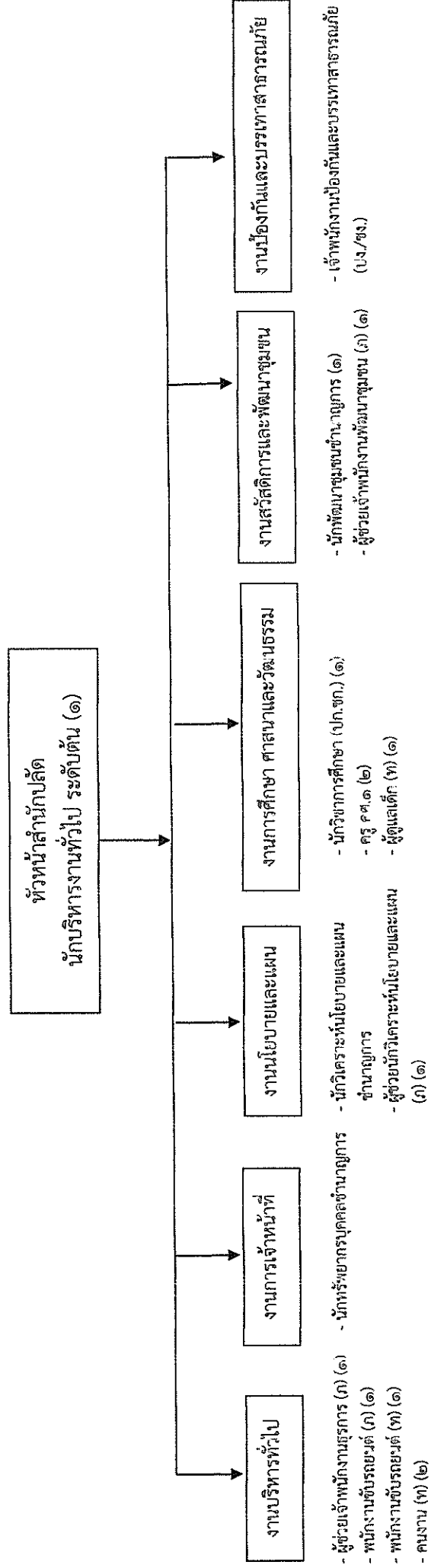
นายบัญชา เหมศรีสวัสดิ์
 ปลัดเทศบาลนครลำปาง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนก่า

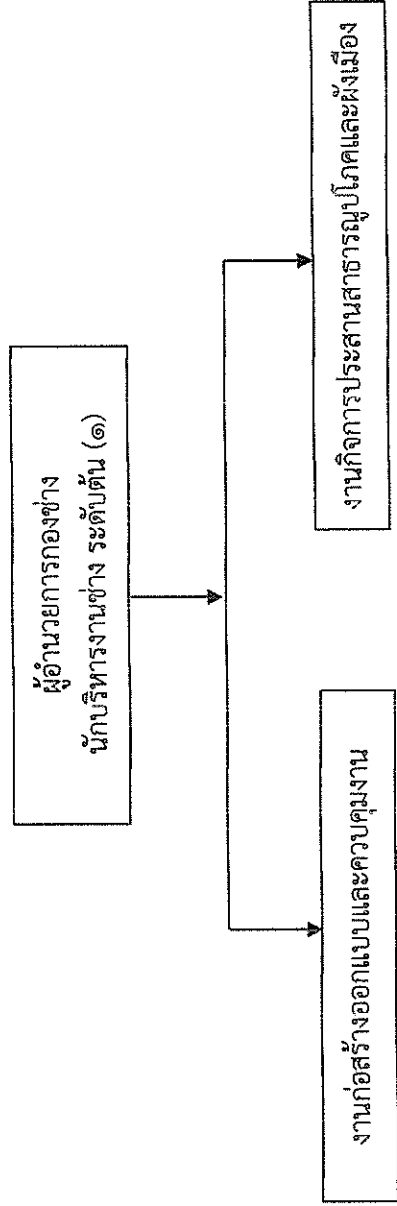


โครงสร้างของสำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		ชพ.	ชก.	ชก.	ป.ก.	อ.ส.	ข.ง.	ป.ง.	ลูกจ้าง	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง												
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๒	๓	๑	๓

โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภ) (๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภ) (๑)
- คนงาน (ท) (๓)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.	ลูกจ้าง	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง												
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงบประมาณ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
๑	นางรุ่งนภา ครรชิตวงษ์	ป.โท (ศิลปศาสตร์)	๐๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วถึง (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๐๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วถึง (ปลัดเทศบาล)	๓๙,๘๘๐	
๒	-	-	๐๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานทั่วถึง (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๐๙-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	นักบริหารงานทั่วถึง (รองปลัดเทศบาล)	-	ว่างเต็ม
สำนักงบจัด									
๓	-	-	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	-	ว่างเต็ม
๔	นายกวิญญู ภิรมย์	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์)	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๘,๕๖๐	
๕	-	-	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ช.ก.	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	-	ว่างเต็ม
๖	นายชัยวัฒน์ ทองชัย	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์)	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๘,๕๖๐	
๗	นางสาวอภิณฑนา ทองวัง	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๘,๕๑๐	
๘	-	-	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก/ช.ก.	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ว่างเต็ม
๙	นางสาวสมทรง พึ่งระจอก	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	ครู	๒๘,๕๗๐	
๑๐	นางสาวสุกานันท์ กานเครือ	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๐๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	ครู	๒๘,๕๗๐	
๑๑	นางสาววิไลลักษณ์ โพธิ์รัตน์	ป.วช.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๙,๘๘๐	
๑๒	นางณัฐนันท์ อธิประเสริฐ	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑๒,๐๖๐	
๑๓	นางสาวกัญญาภรณ์ ข้างเปรม	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๑๕,๑๐๐	
๑๔	นายเฉลิมพล ดั่งเทพ	ม.๖	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐,๕๕๐	
๑๕	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานช่วยรถยนต์	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานช่วยรถยนต์	-	ว่างเต็ม
๑๖	นางทิพย์วรรณ เอี่ยมชัย	ม.๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานช่วยรถยนต์	-	-	พนักงานช่วยรถยนต์	๙,๐๐๐	
๑๗	นายจรัส แจ่มศรี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	
๑๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	ว่างเต็ม

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		
	กองคลัง							
๑๙	นางสุกัญญา บำเรอจิตร	ป.โท (บริหารธุรกิจ)	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการคลัง	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการคลัง	๓๐,๙๙๐	
๒๐	นางปัทมา นิลย้อย	ป.โท (บริหารธุรกิจ)	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ผู้ช่วยผู้อำนวยการคลัง	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ผู้อำนวยการคลัง	๓๓,๙๙๐	
๒๑	-	-	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	ว่างเต็ม
๒๒	-	-	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ว่างเต็ม
๒๓	นางสาวสมฤดี เล็งเมือง	ปวส.	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	๑๔,๕๕๐	
๒๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ว่างเต็ม

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		
	กองช่าง							
๒๕	นายสมบัติ ไพล่แท้	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานพัสดุ)	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ (๖)	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานพัสดุ)	๓๓,๐๐๐	
๒๖	นายภัทรพล เข็มเจริญ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๐๙-๒-๐๔-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๐๙-๒-๐๔-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑๑,๕๑๐	
๒๗	-	-	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	
๒๘	นายสุเทพ อินวาริ	ม.๖	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ) พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ผู้รับผิดชอบ) พนักงานผลิตน้ำประปา	๙,๐๐๐	
๒๙	นายเมธี โพธิ์จำ	ปวช.	-	พนักงานช่างรับไป คนงาน	-	พนักงานช่างรับไป คนงาน	๙,๐๐๐	
๓๐	นายนิรันดร พลคลัง	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๙,๐๐๐	
๓๑	นายภกานต์ เขาวนัวม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	๙,๐๐๐	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคอนก้ากำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย ทือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลคอนก่า

เทศบาลตำบลคอนก่าประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาลตำบลคอนก่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่น ในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.../(๒๕๕๓).../คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.../สืบค้นเมื่อ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) นางรุ่งนภา วรรณิระวงศ์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๙,๘๘๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๓๙,๘๘๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๔๗๘,๕๖๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๗,๐๐๐+๗,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๖๘,๐๐๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (๔๑,๒๕๐ - ๓๙,๘๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๖,๔๔๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= (๔๒,๖๒๐ - ๔๑,๒๕๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๖,๔๔๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= (๔๔,๑๓๐ - ๔๒,๖๒๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๘,๑๒๐$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๔๗๘,๕๖๐ + ๑๖๘,๐๐๐ + ๑๖,๔๔๐$$

$$= ๖๖๓,๐๐๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๖๖๓,๐๐๐ + ๑๖,๔๔๐$$

$$= ๖๗๙,๔๔๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๖๗๙,๔๔๐ + ๑๘,๑๒๐$$

$$= ๖๙๗,๕๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐

(๒) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้น เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น ทาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๕,๘๕๐ + ๕๑,๑๔๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๔๐๑,๙๔๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๓,๕๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๔๒,๐๐๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) บวก(ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น

จากขั้นสูงสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) ทาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๖,๗๐๐ - ๑๕,๘๕๐) + (๕๑,๑๔๐ - ๔๙,๕๘๐) \times ๑๒}{๑,๖๖๐} \text{ เดือน} = ๑๕,๐๖๐$$

๑,๖๖๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๑๕,๐๖๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๑๕,๐๖๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= ๔๐๑,๙๔๐ + ๔๒,๐๐๐ + ๑๕,๐๖๐$$

$$= ๔๕๙,๐๐๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๔๕๙,๐๐๐ + ๑๕,๐๖๐$$

$$= ๔๗๔,๐๖๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๔๗๔,๐๖๐ + ๑๕,๐๖๐$$

$$= ๔๘๙,๑๒๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐

สำนักปลัดเทศบาล

(๑) ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับต้น เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทาร ๒ คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

$$= ๓๙๓,๖๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๓,๕๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๔๒,๐๐๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คุณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) บวก(ผลต่างเงินเดือน ๑

ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ทาร ๒ คุณ จำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐) + (๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๕๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน} = ๘๕๐ + ๑,๔๓๐ \times ๑๒ = ๑๓,๖๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๑๓,๖๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๑๓,๖๒๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= ๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๔๙,๒๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๔๔๙,๒๒๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๖๒,๘๔๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๔๖๒,๘๔๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๗๖,๔๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๖,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐

(๒) นางสาวอภิษณา ทองรุ่ง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = ๒๙,๑๑๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๓๔๙,๓๒๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} & \text{๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ & = (๓๐,๒๒๐ - ๒๙,๑๑๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ & = (๓๑,๓๔๐ - ๓๐,๒๒๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๔๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ & = (๓๒,๔๕๐ - ๓๑,๓๔๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} \\ & = \text{ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ & = ๓๔๙,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ & = ๓๖๒,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ & = ๓๖๒,๖๔๐ + ๑๓,๔๔๐ \\ & = ๓๗๖,๐๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ & = ๓๗๖,๐๘๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ & = ๓๘๙,๔๐๐ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐

(๓) นายชัยวัฒน์ ทองจ้อย ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๒๘,๕๖๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (๒๘,๖๘๐ - ๒๘,๕๖๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= (๓๐,๗๘๐ - ๒๘,๖๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= (๓๑,๘๘๐ - ๓๐,๗๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๐๘๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๓๕๖,๑๖๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๕๖,๑๖๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๓๖๙,๔๘๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๖๙,๔๘๐ + ๑๓,๐๘๐$$

$$= ๓๘๒,๕๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐

(๔) นายภวิทร์วิโรจน์ คำดวง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๘,๕๖๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๒๘,๕๖๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (๒๙,๖๘๐ - ๒๘,๕๖๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= (๓๐,๗๙๐ - ๒๙,๖๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= (๓๑,๘๘๐ - ๓๐,๗๙๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๐๘๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๓๕๖,๑๖๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๕๖,๑๖๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๓๖๙,๔๘๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๖๙,๔๘๐ + ๑๓,๐๘๐$$

$$= ๓๘๒,๕๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐

(๕) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทวิชาการ (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชั้น ๑ อัตรา ๙,๗๔๐+ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชั้น ๓๒.๕ อัตรา ๔๙,๔๘๐) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๙๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๑๐,๘๐๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= \text{ใส่ยอดเดิม } ๑๐,๘๐๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๑๐,๘๐๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๐,๘๐๐$$

$$= ๓๖๖,๑๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๖๖,๑๒๐ + ๑๐,๘๐๐$$

$$= ๓๗๖,๙๒๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๗๖,๙๒๐ + ๑๐,๘๐๐$$

$$= ๓๘๗,๗๒๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการศึกษา	(ปก./ชก.)	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๗๖,๙๒๐	๓๘๗,๗๒๐

(๖) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภททั่วไป (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชั้น ๑ อัตรา ๘,๗๕๐)+ (อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ชั้น ๓๑ อัตรา ๔๐,๙๐๐)หาร ๒) คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

$$= \frac{(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

$$= ๒๙๗,๙๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

$$= ๙,๗๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= \text{ใส่ยอดเดิม } ๙,๗๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๙,๗๒๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๒๙๗,๙๐๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๐๗,๖๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๐๗,๖๒๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๑๗,๓๔๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๑๗,๓๔๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๒๗,๐๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ปง./ชง.)	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐

(๗) นางสาวกิตติยาภรณ์ ขำเปรม ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๕,๐๐๐ บาท

๑ ช่องเงินเดือน(๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณ ๑๒ เดือน} \\ & = ๑๕,๐๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๘๐,๐๐๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน \times ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} & = (๑๕,๐๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๗,๒๐๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๑๕,๖๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๗,๔๘๘ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๑๖,๒๒๔ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๗,๗๘๘ \end{aligned}$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} & = \text{เงินเดือน(๑)} + ๒ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔} \\ & = ๑๘๐,๐๐๐ + ๗,๒๐๐ \\ & = ๑๘๗,๒๐๐ \end{aligned}$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕} \\ & = ๑๘๗,๒๐๐ + ๗,๔๘๘ \\ & = ๑๙๔,๖๘๘ \end{aligned}$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖} \\ & = ๑๙๔,๖๘๘ + ๗,๗๘๘ \\ & = ๒๐๒,๔๗๖ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๗๘๘	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘	๒๐๒,๔๗๖

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๘) นางสาววิไลลักษณ์ โพธิ์วัฒน์ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๙,๘๗๐ บาท

๑ ช่องเงินเดือน(๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณ ๑๒ เดือน} \\ & = ๙,๘๗๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๑๘,๔๔๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= ๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน x ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} & = (๙,๘๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๔,๗๔๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๑๐,๒๖๕ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๔,๙๓๒ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๑๐,๖๗๖ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๕,๑๓๖ \end{aligned}$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} & = \text{เงินเดือน(๑)} + ๒ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔} \\ & = ๑๑๘,๔๔๐ + ๔,๗๔๐ \\ & = ๑๒๓,๑๘๐ \end{aligned}$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕} \\ & = ๑๒๓,๑๘๐ + ๔,๙๓๒ \\ & = ๑๒๘,๑๑๒ \end{aligned}$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖} \\ & = ๑๒๘,๑๑๒ + ๕,๑๓๖ \\ & = ๑๓๓,๒๔๘ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑๘,๔๔๐	๐	๔,๗๔๐	๔,๙๓๒	๕,๑๓๖	๑๒๓,๑๘๐	๑๒๘,๑๑๒	๑๓๓,๒๔๘

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๙) นางณัฐนันท์ อยู่ประเสริฐ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๒,๐๖๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน(๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณ ๑๒ เดือน

$$= ๑๒,๐๖๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๔๔,๗๒๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน \times ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$= (๑๒,๐๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๗๙๖$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี } ๒๕๖๔ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๒,๕๔๓ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖,๐๒๔$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี } ๒๕๖๕ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๓,๐๔๕ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖,๒๖๔$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$= \text{เงินเดือน(๑)} + ๒ + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี } ๒๕๖๔$$

$$= ๑๔๔,๗๒๐ + ๕,๗๙๖$$

$$= ๑๕๐,๕๑๖$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี } ๒๕๖๔ + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี } ๒๕๖๕$$

$$= ๑๕๐,๕๑๖ + ๖,๐๒๔$$

$$= ๑๕๖,๕๔๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี } ๒๕๖๕ + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี } ๒๕๖๖$$

$$= ๑๕๖,๕๔๐ + ๖,๒๖๔$$

$$= ๑๖๒,๘๐๔$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๔๔,๗๒๐	๐	๕,๗๙๖	๖,๐๒๔	๖,๒๖๔	๑๕๐,๕๑๖	๑๕๖,๕๔๐	๑๖๒,๘๐๔

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๑๐) นายเฉลิมพล ด้วงเหม ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๐,๖๙๐ บาท

๑ ช่องเงินเดือน(๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณ ๑๒ เดือน} \\ & = ๑๐,๖๙๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๒๘,๒๘๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= ๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน x ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} & = (๑๐,๖๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๕,๑๓๖ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๑๑,๑๒๖ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๕,๓๔๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} & = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = (๑๑,๕๖๓ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๕,๕๕๖ \end{aligned}$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} & = \text{เงินเดือน(๑)} + ๒ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔} \\ & = ๑๒๘,๒๘๐ + ๕,๑๓๖ \\ & = ๑๓๓,๔๑๖ \end{aligned}$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕} \\ & = ๑๓๓,๔๑๖ + ๕,๓๔๐ \\ & = ๑๓๘,๗๕๖ \end{aligned}$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖} \\ & = ๑๓๘,๗๕๖ + ๕,๕๕๖ \\ & = ๑๔๔,๓๑๒ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ)	-	๑	๑๒๘,๒๘๐	๐	๕,๑๓๖	๕,๓๔๐	๕,๕๕๖	๑๓๓,๔๑๖	๑๓๘,๗๕๖	๑๔๔,๓๑๒

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๑๑) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) เป็นตำแหน่งว่าง อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน(๑)

= อัตราค่าตอบแทนx๑๒ เดือน

= ๙,๐๐๐x๑๒

= ๑๐๘,๐๐๐

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= ๐

๓. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= ๐

๓.๒ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= ๐

๓.๓ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= ๐

๔. ค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๒ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๓ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

= ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

(๑๒) นายจีระ แจ่มศรี ตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๘,๐๐๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน(๑)

= อัตราค่าตอบแทนx๑๒ เดือน

= ๘,๐๐๐x๑๒

= ๑๐๘,๐๐๐

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= ๐

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= ๐

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= ๐

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= ๐

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

= ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

(๑๓) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) เป็นตำแหน่งว่าง อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน(๑)

$$= \text{อัตราค่าตอบแทน} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๙,๐๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= ๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๐$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

(๑) นางสุกัญญา บำเรอจิตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๐,๗๙๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = ๓๐,๗๙๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๓๖๙,๔๘๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = (๓,๕๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๔๒,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} & \text{๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ & = (๓๑,๘๘๐ - ๓๐,๗๙๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๐๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ & = (๓๓,๐๐๐ - ๓๑,๘๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๔๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ & = (๓๔,๑๑๐ - ๓๓,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} \\ & = \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ & = ๓๖๙,๔๘๐ + ๔๒,๐๐๐ + ๑๓,๐๘๐ \\ & = ๔๒๔,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ & = ๔๒๔,๕๖๐ + ๑๓,๔๔๐ \\ & = ๔๓๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} \\ & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ & = ๔๓๘,๐๐๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ & = ๔๕๑,๓๒๐ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐

(๒) นางปัทมา นิลย้อย ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๓๑,๘๘๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๓๑,๘๘๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๓๘๒,๕๖๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (๓๓,๐๐๐ - ๓๑,๘๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= (๓๔,๑๑๐ - ๓๓,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= (๓๕,๒๒๐ - ๓๔,๑๑๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๓๘๒,๕๖๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๓๙๖,๐๐๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๙๖,๐๐๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๔๐๙,๓๒๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๔๐๙,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๔๒๒,๖๔๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐

(๓) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภททั่วไป (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชั้น ๑ อัตรา ๘,๗๕๐) + (อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ชั้น ๓๑ อัตรา ๔๐,๘๐๐)หาร

๒) คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๘,๗๕๐ + ๔๐,๘๐๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๒๘๗,๘๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๘,๐๘๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๘๐๐ - ๓๘,๖๒๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๘,๗๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๘,๗๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๘,๗๒๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๒๘๗,๘๐๐ + ๘,๗๒๐$$

$$= ๓๐๖,๕๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๐๖,๕๒๐ + ๘,๗๒๐$$

$$= ๓๑๕,๒๔๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๑๕,๒๔๐ + ๘,๗๒๐$$

$$= ๓๒๓,๙๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	(ป.ง./ร.)	-	๒๘๗,๘๐๐	๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๕๒๐	๓๑๕,๒๔๐	๓๒๓,๙๖๐

(๔) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภททั่วไป (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชั้น ๑ อัตรา ๘,๗๕๐)+ (อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ชั้น ๓๑ อัตรา ๔๐,๙๐๐)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๒๙๗,๙๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นสูงสุดของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๘,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐) \times ๑๒}{๒} \text{ เดือน}$$

๒

$$= ๙,๗๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๙,๗๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๙,๗๒๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๒๙๗,๙๐๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๐๗,๖๒๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๐๗,๖๒๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๑๗,๓๔๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๑๗,๓๔๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๒๗,๐๖๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(พง/ง)	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐

(๕) นางสมฤดี เล็งเมือง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๔,๕๕๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน(๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คุณ ๑๒ เดือน

= ๑๔,๕๕๐x๑๒ เดือน

= ๑๗๔,๖๐๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= ๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบันx ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

= (๑๔,๕๕๐x๔%)x๑๒ เดือน

= ๖,๙๘๔

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔x๔%)x๑๒ เดือน

= (๑๕,๑๓๒x๔%)x ๑๒ เดือน

= ๗,๒๗๒

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕x๔%)x๑๒ เดือน

= (๑๕,๗๓๘x๔%)x ๑๒ เดือน

= ๗,๕๖๐

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

= เงินเดือน(๑) + ๒ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

= ๑๗๔,๖๐๐+๖,๙๘๔

= ๑๘๑,๕๘๔

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

= ๑๘๑,๕๘๔+๗,๒๗๒

= ๑๘๘,๘๕๖

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

= ๑๘๘,๘๕๖+๗,๕๖๐

= ๑๙๖,๔๑๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๗๔,๖๐๐	๐	๖,๙๘๔	๗,๒๗๒	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๘๔	๑๘๘,๘๕๖	๑๙๖,๔๑๖

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๖) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่งเงินเดือน(๑)

อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ มกราคม ๒๕๕๗) คุณ ๑๒ เดือน

$$= ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

๒. ช่งเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน x ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$= ๐$$

๓.๒ ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี } ๒๕๖๔ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๕๒๐$$

๓.๓ ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี } ๒๕๖๕ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๑,๙๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๗๔๘$$

๔. ช่งค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่งค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$= \text{เงินเดือน(๑)} + \text{ช่งเงินเดือนประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๐ + ๐$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

๔.๒ ช่งค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่งค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} + \text{ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐$$

๔.๓ ช่งค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่งค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} + \text{ช่งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๔๘$$

$$= ๑๔๙,๒๖๘$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๘	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๘

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

กองช่าง

(๑) นายสมบัติ ไหล่แท้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๓,๐๐๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = ๓๓,๐๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๓๙๖,๐๐๐ \end{aligned}$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวก เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ & = (๓,๕๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๔๒,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ & = (๓๔,๑๑๐ - ๓๓,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ & = (๓๕,๒๒๐ - ๓๔,๑๑๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ & = (๓๖,๓๑๐ - ๓๕,๒๒๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ & = ๑๓,๐๘๐ \end{aligned}$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} \\ & = \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ & = ๓๙๖,๐๐๐ + ๔๒,๐๐๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ & = ๔๕๑,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} \\ & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ & = ๔๕๑,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐ \\ & = ๔๖๔,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} \\ & = \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ & = ๔๖๔,๖๔๐ + ๑๓,๐๘๐ \\ & = ๔๗๗,๗๒๐ \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐

(๒) นายภัทรพล เอี่ยมเจริญ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๑๑,๕๑๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓๘,๑๒๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (๑๑,๙๖๐ - ๑๑,๕๑๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๔๐๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= (๑๒,๔๗๐ - ๑๑,๙๖๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖,๑๒๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= (๑๒,๙๗๐ - ๑๒,๔๗๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖,๐๐๐$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๑๓๘,๑๒๐ + ๕,๔๐๐$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐ + ๖,๑๒๐$$

$$= ๑๔๙,๖๔๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๑๔๙,๖๔๐ + ๖,๐๐๐$$

$$= ๑๕๕,๖๔๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐

(๓) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน(๑)

อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ มกราคม ๒๕๕๗) คูณ ๑๒ เดือน

$$= ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน x ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$= 0$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๕๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๑,๙๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๗๔๘$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$= \text{เงินเดือน(๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๐ + ๐$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๔๘$$

$$= ๑๔๙,๒๖๘$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๘	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๘

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๔) นายสุเทพ อินวารี ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา อัตรารายเดือนปัจจุบัน ๑๒,๐๖๐ บาท

๑ ช่องเงินเดือน(๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณ ๑๒ เดือน

$$= ๑๒,๐๖๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๔๔,๗๒๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน \times ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔

$$= (๑๒,๐๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๕,๗๙๖$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี } ๒๕๖๔ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๒,๕๔๓ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖,๐๖๔$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี } ๒๕๖๕ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๓,๐๔๕ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๖,๒๖๔$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

$$= \text{เงินเดือน(๑)} + ๒ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี } ๒๕๖๔$$

$$= ๑๔๔,๗๒๐ + ๕,๗๙๖$$

$$= ๑๕๐,๕๑๖$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี } ๒๕๖๔ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี } ๒๕๖๕$$

$$= ๑๕๐,๕๑๖ + ๖,๐๖๔$$

$$= ๑๕๖,๕๘๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี } ๒๕๖๕ + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี } ๒๕๖๖$$

$$= ๑๕๖,๕๘๐ + ๖,๒๖๔$$

$$= ๑๖๒,๘๔๔$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๔๔,๗๒๐	๐	๕,๗๙๖	๖,๐๖๔	๖,๒๖๔	๑๕๐,๕๑๖	๑๕๖,๕๘๐	๑๖๒,๘๔๔

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มก่อนคูณ ๑๒ เดือน

(๕) นายเมธี โพธิ์ขำ ตำแหน่ง พนักงาน พนักงานจ้างทั่วไป อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

๑ ช่องเงินเดือน(๑)

$$= \text{อัตราค่าตอบแทน} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๙,๐๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= ๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๐$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	กนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

(๖) นายนิรันดร์ พลอิ่ง ตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน(๑)

= อัตราค่าตอบแทนx๑๒ เดือน

= ๙,๐๐๐x๑๒

= ๑๐๘,๐๐๐

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

= ๐

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= ๐

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= ๐

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= ๐

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

= ๑๐๘,๐๐๐

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

= ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

(๗) นายกานต์ เขาวุ่นวม ตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน(๑)

$$\begin{aligned} &= \text{อัตราค่าตอบแทน} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= ๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= ๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๐$$

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐