แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบางลึก
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบางลึก

อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์ให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาล และสามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่

เทศบาลตำบลบางลึก
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุน

เทศบาลตำบลบางลึก จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ

ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลบางลึก จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบางลึก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางลึก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางลึก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางลึก

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางลึก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางลึก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางลึก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบางลึกเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางลึก ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบางลึกเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงาน

บุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางลึก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางลึก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางลึก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระตบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง

หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง

ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

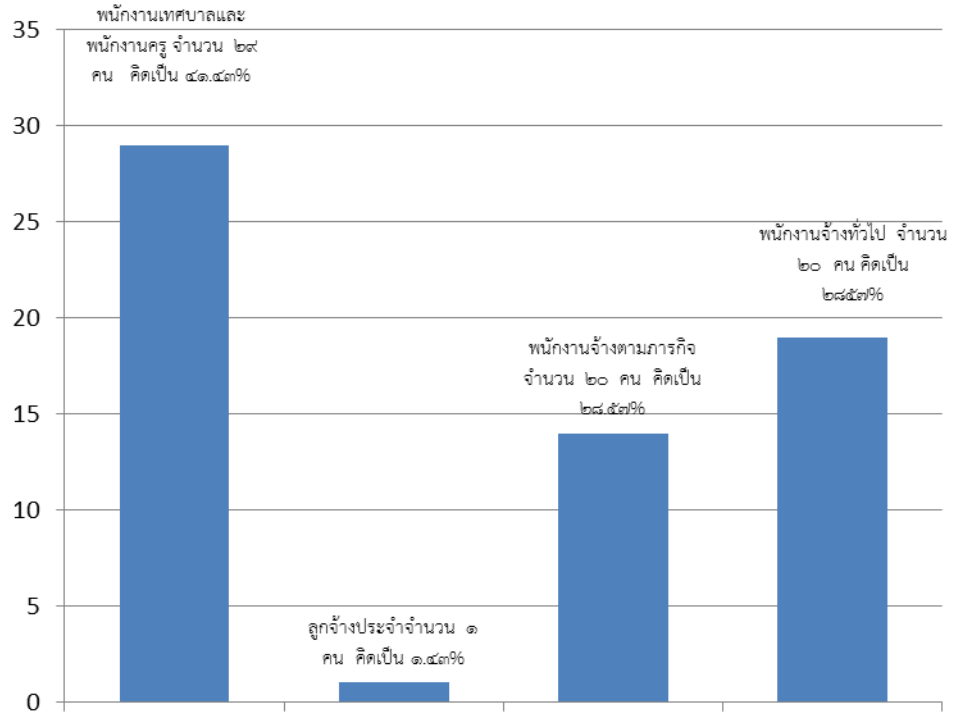
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง
- การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบางลึก ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบางลึกเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด ทต.บางลึก



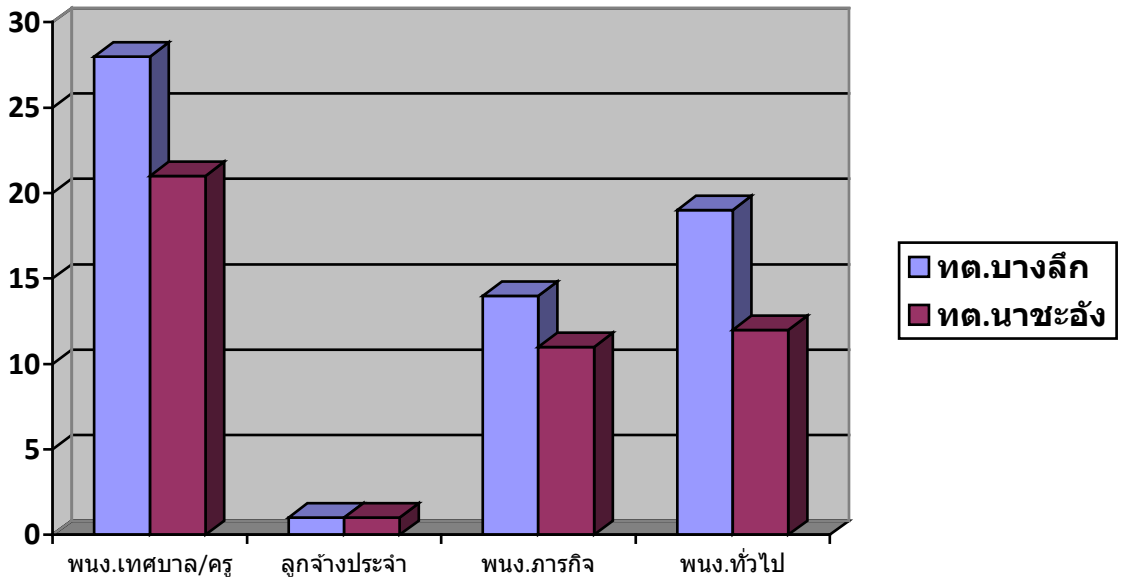
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางลึก (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบางลึก (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ เทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ใกล้เคียง



<u>เทศบาลตำบลบางลึก</u> มีพนักงานเทศบาล/ครู จำนวน ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา

<u>เทศบาลตำบลนาชะอัง</u> มีพนักงานเทศบาล/ครู จำนวน ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางลึกและเทศบาลตำบลนาชะอังซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางลึก ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบางลึก มีการประกอบธุรกิจการพาณิชย์ มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มการขยายสภาพความเป็นเมืองในอนาคต และเป็นทางผ่านไปสู่สถานที่ท่องเที่ยวใกล้เคียงหลายแห่ง ซึ่งมีสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แยกได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลบางลึกและจังหวัดชุมพร

๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคุลมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

<u>๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ</u>

จุดแข็ง (Strengh=s)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๓. มีโอกาสขยายผลผลิต การลงทุนจัดตั้งโรงงานเพื่อแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๔. มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย ซึ่งเป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมการเกษตร
๕. มีกลุ่มผลิตน้ำดื่ม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรยังไม่พัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
๒. การรวมกลุ่มการเกษตรยังไม่เป็นเอกภาพ
๓. ต้นทุนปัจจัยในการผลิตสูง ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต
๔. ขาดการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมรายได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานของรัฐได้เข้ามาช่วยเหลือในการส่งเสริมอาชีพ
๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตร
๓. มีสภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตรทุกชนิด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรยังไม่พัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
๒. งบประมาณในการพัฒนาส่งเสริมของเทศบาลมีไม่เพียงพอ

<u>๔.๓ ด้านสังคม</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
๒. โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
๓. มีวัด ๔ แห่ง
๔. นักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ส่วนใหญ่ได้เรียนต่อระดับมัธยมศึกษา

๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๒ แห่ง และ อสม.
๖. ประชาชนเข้าสู่ระบบบริการสาธารณะสุขทั่วถึง
๗. มีสถานีตำรวจประจำตำบล ๑ แห่ง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนขาดความตระหนักในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๒. โรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางราชการจำนวนน้อย
๓. เยาวชนส่วนใหญ่มีค่านิยมตามแบบอย่างวัฒนธรรมตะวันตก
๔. บุคลากรและเครื่องมือทางการแพทย์ไม่เพียงพอ
๕. พื้นที่ตำบลบางลึกเป็นเส้นทางผ่านทำให้เกิดปัญหายาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบางพื้นที่

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เยาวชนให้ความสนใจด้านการศึกษา
๒. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถออกบริการได้อย่างทั่วถึง
๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตำบลบางลึกอยู่ในเกณฑ์ดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ความเป็นชุมชนขนาดเล็ก ทำให้ไม่มีสถาบันการศึกษาระดับมัธยม ผู้สนใจเรียนต้องออกไปนอกพื้นที่

<u>๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
๒. บุคลากรขององค์กร มีความพร้อม ความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการใช้สิทธิและการปฏิบัติหน้าที่ทางการเมืองที่ดี

<u>๔.๕ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ น้ำ ที่อุดมสมบูรณ์
๒. มีแม่น้ำ ห้วย คลอง ไหลผ่านหลายสาย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พื้นที่ตำบลบางลึก เป็นพื้นที่ราบ จึงสะดวกต่อการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดงบประมาณในการสนับสนุน
๒. นโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางลึก

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางลึกนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบางลึกเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบางลึก ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> #

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

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจปรัชญาพอเพียงและด้านการท่องเที่ยว</u> #

- แนวทางส่งเสริมกลุ่มอาชีพตามปรัชญาพอเพียง
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคนและสังคม</u> #

- อบรมศักยภาพของบุคลากรและผู้นำชุมชน
- สงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร</u> #

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาล
- ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครองและการมีส่วนร่วมประชาชน

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านแหล่งน้ำ</u> #

- พัฒนาจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

 # <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> #

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เฝ้าระวังการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
(๓) การสาธารณูปการ
(๔) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน
(๒) ฝึกอบรมประชาชนในชุมชน เกี่ยวกับการจัดระเบียบและรักษาความสงบ
(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานแผนการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๓) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๔) การฝึกอาชีพ ส่งเสริมอาชีพให้มีความยั่งยืน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา และให้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๔) การดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

(๕) การดูแลและรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การจัดการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๔) การส่งเสริมสืบทอดกีฬาพื้นบ้านประจำท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางลึกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบางลึก จะดำเนินการ มีดังนี้

จากภารกิจในข้อที่ ๕ เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ขั้นตอนการดำเนินภารกิจ ซึ่งได้นำมากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
(๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(๓) การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
(๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
(๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
(๖) การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว

<u>ภารกิจรอง</u>

(๑) การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
(๒) การพัฒนาความรู้เทคโนโลยีทางการเกษตร
(๓) การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
(๔) การพัฒนาระบบการเมืองการบริหารให้มีประสิทธิภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลบางลึก ที่ประชาชนประสบอยู่ และหน้าที่ปฏิบัติในภารกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ กรอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในอนาคตจำเป็นต้องกำหนดฝ่ายใหม่เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิเช่น การจัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา การจัดเก็บและพัฒนารายได้ ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางลึก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๗ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ อัตรา ครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๒ อัตรา

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางลึก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบางลึก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลบางลึกพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางลึก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานแผนและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ	
๑.๒ ฝ่ายธุรการ	๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานรัฐพิธี	- งานรัฐพิธี	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๕ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๗ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.๗ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๒ งานธุรการ	๒.๒ งานธุรการ	
๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรมโยธา	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
๓.๒ งานธุรการ	๓.๒ งานธุรการ	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๕ งานรักษาความสะอาด	๓.๕ งานรักษาความสะอาด	
-	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางลึก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางลึก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางลึกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๓ ส.ค.๖๔
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๓ส.ค.๖๔
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ก.ค.๖๕
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๔ ก.ค.๖๖
<u>**พนักงานจ้างตามภารกิจ**</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค.๖๕
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค.๖๕
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ต.ค.๖๕
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ส.ค. ๖๖
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๓ส.ค. ๖๔
<u>ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)</u>								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗๐**	**๗๒**	**๗๒**	**๗๒**	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลบางลึก ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+ (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๔๘,๒๐๐
	สำนักปลัดเทศบาล ๐๑																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๖	นิติกร (ไม่มีเนติบัณฑิตไทย)	ชก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๓๔๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๓๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางลึก																		
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๑๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๑๕	ครูผู้ช่วย		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเนียน																		
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๑๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๑๘	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	๑	๒๓๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๘๑	๑๐,๐๘๘	๑๐,๔๙๑	๒๔๙,๔๔๑	๒๕๙,๕๓๐	๒๗๐,๐๒๑	๑๙,๙๘๐
๑๙	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๗	๗,๘๒๗	๘,๑๓๙	๑๙๒,๙๐๗	๒๐๐,๗๓๔	๒๐๘,๘๗๓	๑๕,๔๕๐
๒๐	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๙	๗,๖๔๒	๗,๙๔๗	๑๘๘,๒๘๙	๑๙๕,๙๓๑	๒๐๓,๘๗๙	๑๕,๐๘๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๗๙	๔,๘๐๕	๔,๙๔๕	๑๑๗,๓๗๙	๑๒๒,๑๘๔	๑๒๗,๑๓๐	๙,๔๐๐
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๙๘	๕,๔๔๙	๕,๖๑๕	๑๓๓,๔๗๘	๑๓๘,๙๒๗	๑๔๔,๕๔๒	๑๐,๖๙๐
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๗๙	๔,๘๐๕	๔,๙๔๕	๑๑๗,๓๗๙	๑๒๒,๑๘๔	๑๒๗,๑๓๐	๙,๔๐๐
๒๔	ผช.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๓๑	๖,๖๒๗	๖,๘๔๐	๑๖๒,๙๓๑	๑๖๙,๕๕๘	๑๗๖,๓๙๙	๑๓,๐๕๐

๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๗	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๗	๕,๘๕๓	๖,๐๓๖	๑๔๓,๕๘๗	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๗๖	๑๑,๕๐๐
๒๘	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๗	๕,๘๕๓	๖,๐๓๖	๑๔๓,๕๘๗	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๗๖	๑๑,๕๐๐
๒๙	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๗	๕,๘๕๓	๖,๐๓๖	๑๔๓,๕๘๗	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๗๖	๑๑,๕๐๐
๓๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๓๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๔,๐๓๐
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๒๗,๔๙๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๓๐,๒๙๐
	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผช.จพง.พัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๓๒	๖,๐๘๕	๖,๓๒๗	๑๔๙,๓๕๒	๑๕๕,๔๓๖	๑๖๑,๗๖๔	๑๑,๙๖๐
๔๒	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๓๒	๖,๐๘๕	๖,๓๒๗	๑๔๙,๓๕๒	๑๕๕,๔๓๖	๑๖๑,๗๖๔	๑๑,๙๖๐
๔๓	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๓๒	๖,๐๘๕	๖,๓๒๗	๑๔๙,๓๕๒	๑๕๕,๔๓๖	๑๖๑,๗๖๔	๑๑,๙๖๐
๔๔	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
๔๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๘,๕๖๐
๔๗	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๒๔,๗๓๐
๔๘	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๐	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบถ่ายโอน

	พนักงานจ้าง																		
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๗๔	๕,๔๐๑	๕,๖๑๖	๑๓๒,๒๕๔	๑๓๗,๖๕๕	๑๔๓,๒๗๑	๑๐,๕๙๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๗	๕,๘๕๓	๖,๐๓๖	๑๔๓,๕๘๗	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๗๖	๑๑,๕๐๐
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๗	๕,๘๕๓	๖,๐๓๖	๑๔๓,๕๘๗	๑๔๙,๔๔๐	๑๕๕,๔๗๖	๑๑,๕๐๐
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๑	๖,๕๙๔	๖,๘๐๕	๑๖๒,๐๘๑	๑๖๘,๖๗๕	๑๗๕,๔๘๐	๑๒,๙๘๐
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๔๒	๖,๑๙๙	๖,๔๔๗	๑๕๒,๒๒๒	๑๕๘,๔๒๒	๑๖๔,๘๖๘	๑๒,๑๙๐
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๑๑	๕,๘๕๕	๖,๐๘๙	๑๔๓,๖๑๑	๑๔๙,๔๖๖	๑๕๕,๕๕๕	๑๑,๕๐๐
๕๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๘	คนงาน	ทั่วไป	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๕๙	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	**รวม**		๗๒	๖๐	๑๓,๘๗๘,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	๔๑๗,๘๒๔	๔๒๙,๖๗๔	๔๓๕,๙๔๑	๑๔,๖๖๑,๘๒๔	๑๕,๐๙๑,๔๙๘	๑๕,๕๒๗,๔๓๙	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ๑๕**															๒,๑๙๙,๒๗๔	๒,๒๖๓,๗๒๕	๒,๓๒๙,๑๑๖	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๖,๘๖๑,๐๙๘	๑๗,๓๕๕,๒๒๒	๑๗,๘๕๖,๕๕๕	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๘,๒๖๕,๕๑๓	๖๑,๑๗๘,๗๘๙	๖๔,๒๓๗,๗๒๘	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๒๘.๙๔**	**๒๘.๓๗**	**๒๗.๘๐**	

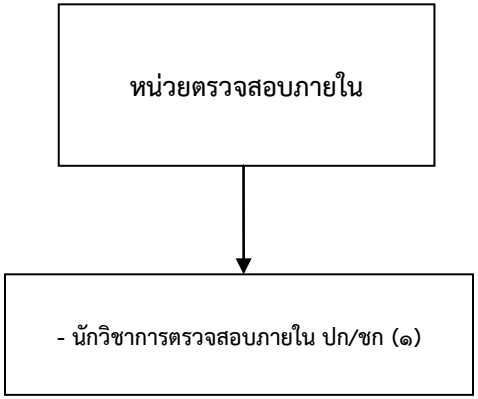
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

→ **หน่วยตรวจสอบภายใน**

สำนักปลัดเทศบาล **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**	**กองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**	**กองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

- ฝ่ายอำนวยการ
  - งานการเจ้าหน้าที่
  - งานแผนงานและงบประมาณ
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  - งานธุรการ
  - งานกิจการสภา
  - งานรัฐพิธี
- งานนิติการ
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	- ฝ่ายบริหารงานคลัง
	  - งานการเงินและบัญชี
	  - งานพัสดุและทรัพย์สิน
	- งานธุรการ
	- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
		- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
		  - งานวิศวกรรมโยธา
		  - งานผังเมือง
		- งานธุรการ
		- งานสาธารณูปโภค
		- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
		- งานรักษาความสะอาด


หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (๑)

สำนักปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายอำนวยการ

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)

<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)

<u>งานแผนงานและงบประมาณ</u>

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ(๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)

<u>งานธุรการ</u>

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- ยาม (๑)
- คนงาน (๑)

<u>งานกิจการสภา</u>

<u>งานรัฐพิธี</u>

งานนิติการ

- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- พนักงานดับเพลิง (๔)

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)(๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)(ว่าง)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข(๑)

งาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)
- ครู ค.ศ.๑ (๒)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๓	๕	-	-	๓	-	-	-	๑๑	๗	๓๒

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)
  (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)

<u>งานการเงินและบัญชี</u>
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)(๑) (ว่าง)

<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานธุรการ

<u>งานธุรการ</u>
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

<u>งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</u>
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) (๑)
  (ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)(๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงาน (๓)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

<u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u>

-

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๓	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	๓	๑๔

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(๑) (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)

งานวิศวกรรม

-

งานผังเมือง

-

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)(ว่าง)

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานสูบน้ำ (ประจำสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) (๑)(ภารกิจถ่ายโอน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน (ปง./ชง) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๕)

งานรักษาความสะอาด

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถขยะ (๔)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๑	๖	๑๐	๒๒

บัญชีแสดงกรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลบางลึก

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (ว่าง) ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

๑. นักบริหารงานทั่วไปต้น(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานทั่วไปต้น(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ๑ อัตรา
๓. นักบริหารงานทั่วไปต้น(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา
๕. นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา
๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๑ อัตรา
๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) ๒ อัตรา
๙. ครู ค.ศ.๑ ๒ อัตรา
๑๐ครูผู้ช่วย (ว่าง) ๑ อัตรา
๑๑.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง) ๑ อัตรา
๑๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๑ อัตรา
๑๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
๗. พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานดับเพลิง ๔ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
๓. ยาม ๑ อัตรา
๔. คนงาน ๑ อัตรา

กองคลัง

พนักงานเทศบาล

๑. นักบริหารงานการคลังต้น(ผอ.กองคลัง) (ว่าง) ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานการคลังต้น(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง) ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง) ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง) ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน ๓ อัตรา

กองช่าง

พนักงานเทศบาล

๑. นักบริหารงานช่างต้น(ผอ.กองช่าง) ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานช่างต้น(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
๔. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน ๑ อัตรา
๕. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. พนักงานสูบน้ำ(ประจำสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) (ภารกิจถ่ายโอน) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๓ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง) ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน) ๕ อัตรา
๒. พนักงานผลิตน้ำประปา ๑ อัตรา
๓. คนงานประจำรถขยะ ๔ อัตรา

ลงชื่อ

(นายปรีชา สมบัตินา)
นายกเทศมนตรีตำบลบางลึก

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัดเทศบาล												
๑	นายประจวบ มิตร์วงษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๔๖,๔๐๐
๒	นางสาวกรรณิการ์ โคนาสร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๓	นางสาวพัชรี ชุมวรฐายี	บัญชีบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
๔	นางสาวกมลนิตย์ ชูสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐
๕	นางสาวกัญญาภัค จงเจริญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นางจิณห์สุภากาญจน์ โคอิสทิเนน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๔๙,๕๖๐	-	-	๓๔๙,๕๖๐
๗	นายกฤชกร ธนอภิรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	นายไกรภพ ภาสภิรมย์	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๙	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๑-๒-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๑๐	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๒	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๒	ครูผู้ช่วย	-	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๒	ครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวประมวล กองปักษี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู	คศ.๑	๓๐๒,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางเพ็ญศรี อ่ำศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๖๙,๘๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวจีรวรรณ สมบัตินา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๑๗	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	นางสาวสาวิตรี นวลอนงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๙,๗๖๐		-	๒๓๙,๗๖๐
๑๙	นางสาวรพีพรรณ ทองเกิด	ปวช.พณิชยกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๙๖๐	-	-	๑๘๐,๙๖๐
๒๐	นายพิพัฒน์ มหาสุข	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๒๑	นางสาววรรณวิมล หอมทิพย์	ปวช.อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	๑๕๖,๖๐๐
๒๒	นายศรายุทธ พรมจีบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๓	นางสาวอุไรทิพย์ มาศกสินธุ์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔	นางสาวจันทิมา พงษ์พัฒน์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๕	นางสาวชลิตา ธนูศิลป์	สาธารณสุขศาสตรบัญฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายสิทธิโชค ชิตรัฐถา	ปวส.อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวพิรญาณ์ เผือกวิสุทธิ์	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นายสิทธิพงษ์ สุตราม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๙	นายสุรศักดิ์ ขยายแสง	ปวช.อุตสาหกรรม	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	ว่าที่ ร.ต.สุทธิพงษ์ พืชผล	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายอธิภัทร สมสมัย	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายพรพิชัย นะตาปา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายอนุพงศ์ ผลเกษร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวกนกวรรณ นุชนาฎพนิต	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวพิทพร เทพดนตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๓๖	ว่าง		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๓๗	นางสาวสิริพร นาคคลี่	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
๓๘	ว่าง		๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๓๙	ว่าง		๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๔๐	ว่าง		๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๔๑	ส.อ.ณพชัย แสงแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการงานบุคคล)	๑๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๔๒	นางสาวดลฤดี ศรีมาลา	ปวส.การบัญชี	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๔๓	นางสาวนคภัทร ทองแสง	ปวส.การบัญชี	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางสาวสุมิตรา ศรีสว้สดิ์	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๕	นางสาวจุรีรัตน์ เดชบุญพบ	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๖	นางสาวกัญญาณัฐ น้อยตรีสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๗	นายสุทธิโชติ รัตนภักดี	ปวส.ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายอวย ขยายแสง	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวกนกอร นวลน้อย	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๕๐	นายวรวิทย์ คชวิทย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๕๑	นายนพดล คชวิทย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๐,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๒	นางสาวปนัดดา เกิดชู	ปวส.บริหารธุรกิจ	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๘,๒๐๐	-	-	๑๗๘,๒๐๐
๕๓	นายสิทธิโชค นาคดนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๕๔	ว่าง	-	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ												
๕๕	นายเอนก สุทธิพล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำฯ (ภารกิจถ่ายโอน)	-	-	พนักงานสูบน้ำฯ (ภารกิจถ่ายโอน)	-	๒๗๕,๗๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๖	นายภิญโญ หนูม่วง	ปวช.อุตสาหกรรม	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๕๗	นายศุภรัตน์ มณีรัตน์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	๑๕๕,๗๖๐
๕๘	นายชัยพงษ์ แซ่ตั้ง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๖,๒๘๐	-	-	๑๔๖,๒๘๐
๕๙	นายสรเชฏฐ์ ยางทอง	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๐	นายพรพิศณุ ศรีมาลา	ปวส.อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวธนิฎา เพ็ชรกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๒	นายทวีศักดิ์ ศรีสุพรรณ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายธวัชชัย เวชวิทยาอำไพกิจ	ปวช.อุตสาหกรรม	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายจารึก เกตุบุตร	ประถมศึกษาปีที่๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายอนันต์ ชีวาสัน	ปวส.เทคนิคอุตสาหกรรม	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายสำเริง ขันธุลี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายชำนาญ เศษศุภ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายชุมพล เศษศุภ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายพงศ์ภัค แซ่เซียว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายสนิท เศษสุข	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายประสิทธิ์ สิทธิยากร	ปวช.ช่างยนต์	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๗๒	ว่าง	-	-	-	-	๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางลึก กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบางลึก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่านภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบางลึก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันธ์ต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางลึก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบางลึก ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลบางลึก ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลบางลึกในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลบางลึก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลบางลึก

ที่ ๒๑๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางลึก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลบางลึก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลบางลึก ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลบางลึก มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางลึก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางลึก	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา สมบัตินา)

นายกเทศมนตรีตำบลบางลึก

ประกาศเทศบาลตำบลบางลึก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางลึก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลบางลึกมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางลึก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบางลึก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา สมบัตินา)

นายกเทศมนตรีตำบลบางลึก