



แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลบางตะบูน
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี





ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ด้วยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ตามข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชัยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซับซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังคนตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูนให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องและคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานการได้มาของแผนอัตรากำลังฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน และในคราวประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบางตะบูน
ธันวาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓ - ๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๗ - ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน.....	๑๑ - ๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบางตะบูนจะดำเนินการ.....	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๔ - ๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐ - ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒ - ๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๐ - ๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๔๕ - ๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลบางตะบูน
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลบางตะบูน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูน

๒.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน สนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของเทศบาลตำบลบางตะบูน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางตะบูน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางตะบูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน

กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางตะบูน และจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต มาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชม. = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ วัน x ๖ ชม. = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ที่ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

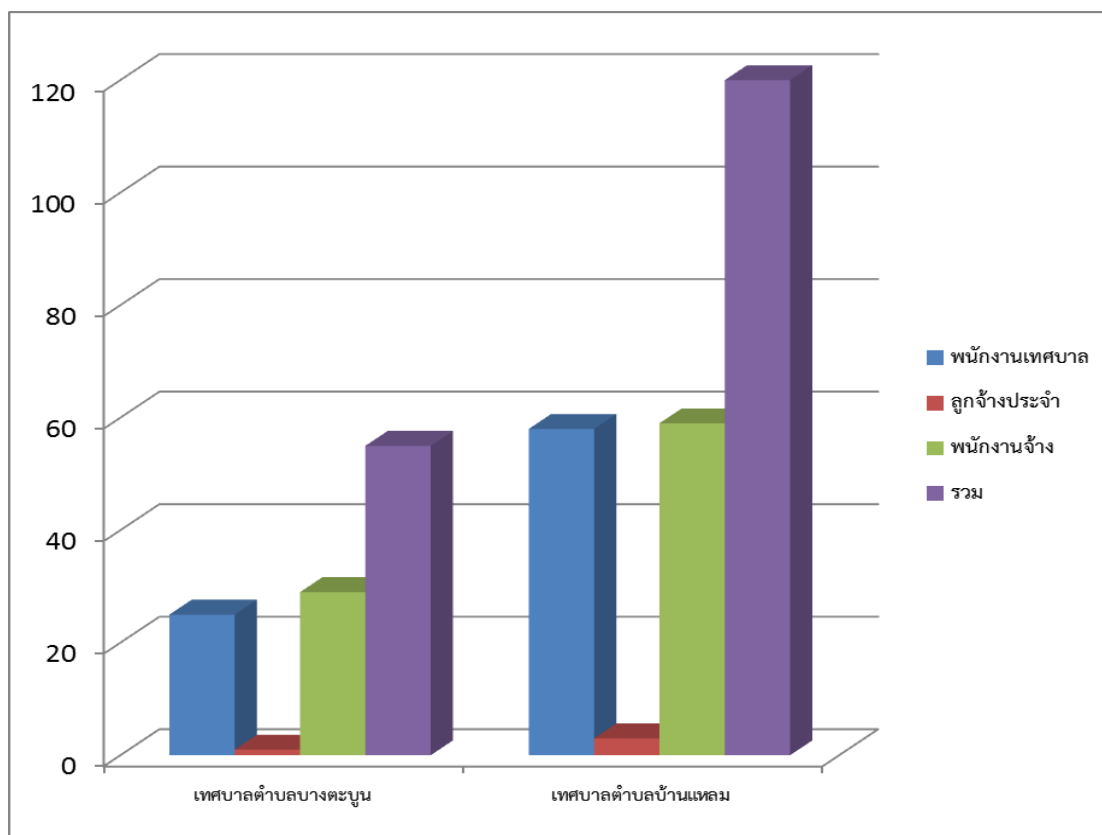
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบางตะบูน และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ดังนี้

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	เทศบาลตำบลบางตะบูน	เทศบาลตำบลบ้านแหลม
พนักงานเทศบาล	๒๕	๕๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๓
พนักงานจ้าง	๒๙	๕๙
รวม	๕๕	๑๒๐

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางตะบูน และเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เทศบาลตำบลบ้านแหลมมีประชากรมากกว่าเทศบาลตำบลบางตะบูน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย เนื่องจากงบประมาณ และจำนวนประชากร ซึ่งเทศบาลตำบลบางตะบูนยังมีอัตรากำลังน้อยกว่าเทศบาลตำบลบ้านแหลม ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จึงมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบางตะบูนได้ประสานการรับโอนย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนตำแหน่งบริหารและอำนวยการ ได้ขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลบางตะบูนมีวางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในเรื่อง การเพิ่ม เกือบหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งเหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานพบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-Engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ภายในเขตพื้นที่ ตำบลบางตะบูน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ โดยจะแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวก ในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า คลอง</p> <p>๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค</p> <p>๑.๓ ปัญหาน้ำท่วม</p>	<p>๑.๑ ถนนชำรุด ทรุดโทรม เป็น หลุม เป็น บ่อ แคนบ ทำให้ ไม่สะดวกในการสัญจร และ การขนส่ง คลองตันเขิน</p> <p>๑.๒ น้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากใช้บริการของการ ประปาส่วนภูมิภาค แต่อยู่ ปลายน้ำ ทำให้น้ำไหลอ่อน</p> <p>๑.๓ น้ำท่วมพื้นที่ทั้งหมดและ ถนน</p>	<p>๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ขยายถนนหรือไหล่ทาง สร้างสะพาน วางท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง กำจัด วัชพืชริมคลอง</p> <p>๑.๒ ขยายเขตการประปาส่วนภูมิภาค เพิ่มแรงดันน้ำ</p> <p>๑.๓ ยกกระดานถนน ป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วม เพิ่มท่อระบายน้ำ ขุดลอกคูคลอง ที่ตันเขิน เพื่อให้ น้ำไหลเวียนได้สะดวก</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ผลผลิตทางด้านประมง ชายฝั่ง และอุตสาหกรรม</p> <p>๒.๒ รายได้และความเป็นอยู่ ของประชากร การประกอบ อาชีพ</p> <p>๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาสินค้าประมง</p>	<p>๒.๑ โรงงานอุตสาหกรรมลักลอบ ปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ ทำให้ สัตว์น้ำตาย และลดน้อยลง , ไม่ มีแหล่งจำหน่าย หรือศูนย์ กระจายสินค้า OTOP</p> <p>๒.๒ ประชาชนขาดความรู้/ โอกาส ในการประกอบอาชีพ รายได้ต่อหัวต่ำกว่าความ ต้องการใช้จ่ายในการดำรงชีพ รายวัน</p> <p>๒.๓ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยี และ การพัฒนาสินค้าประมง ช่อง ทางการจัดจำหน่าย การแปรรูป</p>	<p>๒.๑ ดำเนินการกับโรงงานอุตสาหกรรม ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และพัฒนา แหล่งน้ำให้สามารถใช้อุปโภค บริโภคได้ , สนับสนุน จัดหาแหล่งจำหน่าย หรือจัด ให้มีศูนย์กระจายสินค้า OTOP</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ และการดูแลเรื่อง เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒.๓ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้ความรู้ในการ พัฒนาสินค้าประมง ให้ความรู้ทางด้าน เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ช่องทางการจัด จำหน่าย ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน สนับสนุนเงินทุน พร้อมอุปกรณ์</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๒.๔ ปัญหาค่าครองชีพ	๒.๔ ผู้ประกอบการ และชาวประมงประสบปัญหาด้านค่าครองชีพ ค่าแรงงาน ต้นทุนสินค้ามีราคาแพงขึ้น	๒.๔ จัดให้มีการส่งเสริมอาชีพ การฝึกอาชีพ เพื่อหารายได้เสริมหลังเลิกงาน จัดให้มีตลาดเพื่อการแลกเปลี่ยนสินค้าราคาถูก
๒.๕ สถานที่จัดจำหน่ายสินค้าทางด้านประมง	๒.๕ ขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง ไม่มีสถานที่จัดจำหน่ายสินค้า	๒.๕ จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าและมีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านการตลาด
๓. ด้านสังคม		
๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน	๓.๑ ในพื้นที่มีประชากรแฝงจำนวนมาก ส่วนใหญ่เข้ามาประกอบอาชีพ และพักอาศัยอยู่ชั่วคราว ทำให้ไม่ทราบถิ่นที่อยู่ ซึ่งอาจเข้ามาก่อปัญหาที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้	๓.๑ จัดให้มีอาสาสมัครในชุมชน เพื่อช่วยสอดส่อง ตรวจสอบ ตรวจตรา บุคคลที่อาจมีลักษณะไม่ชอบมาพากล หรือตั้งจุดตรวจ หรือด่าน รักษาความปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิด ตามจุดเสี่ยงให้ครอบคลุม
๓.๒ ประชากรแฝง	๓.๒ ประชากรแฝงมีจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาสังคม การจัดระเบียบสังคม ปัญหาขยะมูลฝอย การรักษาความสะอาด ตลอดจนการแย่งอาชีพทำกินของคนในชุมชน	๓.๒ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว และประชากรแฝง ตลอดจนเข้มงวดกวดขันในเรื่องการรักษาความสะอาดของแรงงานต่างด้าว
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร		
๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน	๔.๑ องค์กรภาคประชาชน ยังขาดความเข้มแข็ง ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น	๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร
๔.๒ บุคลากร	๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ในขณะที่ปริมาณงานมากขึ้น ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงาน	๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้ความรู้เพิ่มเติม
๔.๓ สวัสดิการ	๔.๓ ขาดสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากร	๔.๓ จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากร
๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน	๔.๔ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การปฏิบัติงาน หรือเครื่องมือ เครื่องใช้เสื่อมสภาพ	๔.๔ จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย
๔.๕ การเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมทางการเมือง	๔.๕ การใช้สิทธิเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร	๔.๕ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง การใช้สิทธิเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๕. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ปัญหาน้ำเสีย</p> <p>๕.๒ แพรกสาธารณะ</p> <p>๕.๓ การรुकกล้าเขตลำน้ำ ถนน สาธารณะ</p> <p>๕.๔ ชายฝั่งและป่าชายเลน</p> <p>๕.๕ การสร้างความเข้าใจแก่ ประชาชน เรื่อง การจัดการ ทรัพยากรฯ</p> <p>๕.๖ ปัญหาขยะมูลฝอย</p>	<p>๕.๑ โรงงานอุตสาหกรรม/ เรือประมง ลักลอบปล่อยน้ำ เสีย/น้ำมัน ลงสู่แหล่งน้ำ ธรรมชาติ</p> <p>๕.๒ แพรกสาธารณะต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมและขยะ ตกค้างทำให้การระบายน้ำ ไม่สะดวก ประกอบกับมีผู้รุกกล้า แพรกสาธารณะ</p> <p>๕.๓ มีการปลูกสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างรุกกล้าเขตลำน้ำ ถนนสาธารณะ</p> <p>๕.๔ เกิดการกัดเซาะชายฝั่ง และพื้นที่ป่าชายเลน</p> <p>๕.๕ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการ ทรัพยากรฯ</p> <p>๕.๖ เป็นแหล่งท่องเที่ยว มี นักท่องเที่ยวมาใช้บริการและ ทำให้เกิดขยะมูลฝอยจำนวนมาก ตลอดจนขยะมูลฝอยใน ทะเล</p>	<p>๕.๑ รมรงค์ให้ความรู้ ในการไม่ปล่อย น้ำเสีย ตลอดจนให้โรงงานอุตสาหกรรม ทำการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ สาธารณะ และให้มีมาตรการดำเนินการ ลงโทษต่อผู้กระทำผิดอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕.๒ ขุดลอกคลองที่ต้นเขิน และกำจัด วัชพืช ดำเนินการกับผู้รุกกล้า แพรก สาธารณะ</p> <p>๕.๓ ตรวจสอบการก่อสร้างที่รุกกล้าเขต ลำน้ำ หรือถนนสาธารณะ และดำเนินการ ให้รือถนนให้ถูกต้อง</p> <p>๕.๔ จัดให้มีการแก้ไขปัญหา โดยการทำให้ ไม้ไผ่ชะลอคลื่น หรือถมหินใหญ่ ฯลฯ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการปลูกป่า ชายเลน</p> <p>๕.๕ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการจัดการทรัพยากรฯ</p> <p>๕.๖ รมรงค์ให้นักท่องเที่ยวและประชาชน ในตำบล รักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะมูล ฝอย ทั้งทางบกและทางน้ำ จัดเจ้าหน้าที่ เก็บขยะในทะเล</p>
<p>๖. ด้านการสาธารณสุข</p> <p>๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูล ชาวสารด้านสาธารณสุข และ อนามัย</p>	<p>๖.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่เพียงพอ</p>	<p>๖.๑ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ชาวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย หรือ เอกสารเผยแพร่ แผ่นพับ หรือบอร์ด ชาวสารประจำหมู่บ้าน ฝึกอบรมให้ความรู้ ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาด และการป้องกันยุ่งลาย พาหะนำโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดอื่นๆ	๖.๒ มีการแพร่ระบาดของโรค ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดอื่นๆ	๖.๒ จัดให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค กำจัดยุ่งลาย รมรังค์โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่ออกสำรวจและให้ความรู้ในการป้องกันและดูแลบุตรหลาน
๖.๓ ปัญหายาเสพติด ๖.๔ ปัญหาการให้บริการ สุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ	๖.๓ ยาเสพติดแพร่ระบาด ในพื้นที่ ๖.๔ การให้บริการสุขภาพของ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึงในพื้นที่	๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดกิจกรรมสานสายใยระหว่างครอบครัว จัดให้มีชุดตรวจ หรือตั้งด่านตรวจค้นยาเสพติดอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ความรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติดแก่ประชาชน ๖.๔ ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๗.๑ การศึกษา ๗.๒ ศาสนาและวัฒนธรรม	๗.๑ ประชากรขาดโอกาสในการศึกษา (ประชากรแฝง) เนื่องจากบิดามารดาเป็นแรงงานต่างด้าว หรือรับจ้างทั่วไป มีที่อยู่ไม่เป็นหลักแหล่ง หรือไม่มีเอกสารแสดงตน จึงไม่สามารถเข้าเรียนได้ ๗.๒ ประเพณีเก่าแก่ของชาวบ้าน ไม่ได้รับการเผยแพร่แก่ลูกหลาน เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมเมือง	๗.๑ เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลต่างด้าว ได้รับการศึกษาเรียนรู้ ในสถานศึกษาของภาครัฐ ตลอดจนให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดให้มีการฟื้นฟู และ ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้แก่ลูกหลาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางตะบูนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ของเทศบาล ตำบลบางตะบูน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบางตะบูนจะสมบูรณ์ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเกิดความเข้าใจ ในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบางตะบูนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาให้เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่อย่างมีความสุข

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น จะใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลบางตะบูน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม และในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางตะบูน ทั้งนี้ สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) , มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๓) ให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑ (๓) , มาตรา ๑๖ (๓))
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘) , มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๔) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))

- (๕) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๗) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๙) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๕๐ (๒/๑))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๘) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๑๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๔) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาลตำบลบางตะบูน ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน และการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐ , ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔)

พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางตะบูนจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้วิเคราะห์พื้นที่ความรับผิดชอบแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้วิเคราะห์บุคลากร ทั้งในระดับตัวบุคคลและระดับองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลบางตะบูน มีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT คือ

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูนประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวให้มากที่สุด

T = Threats หรือภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

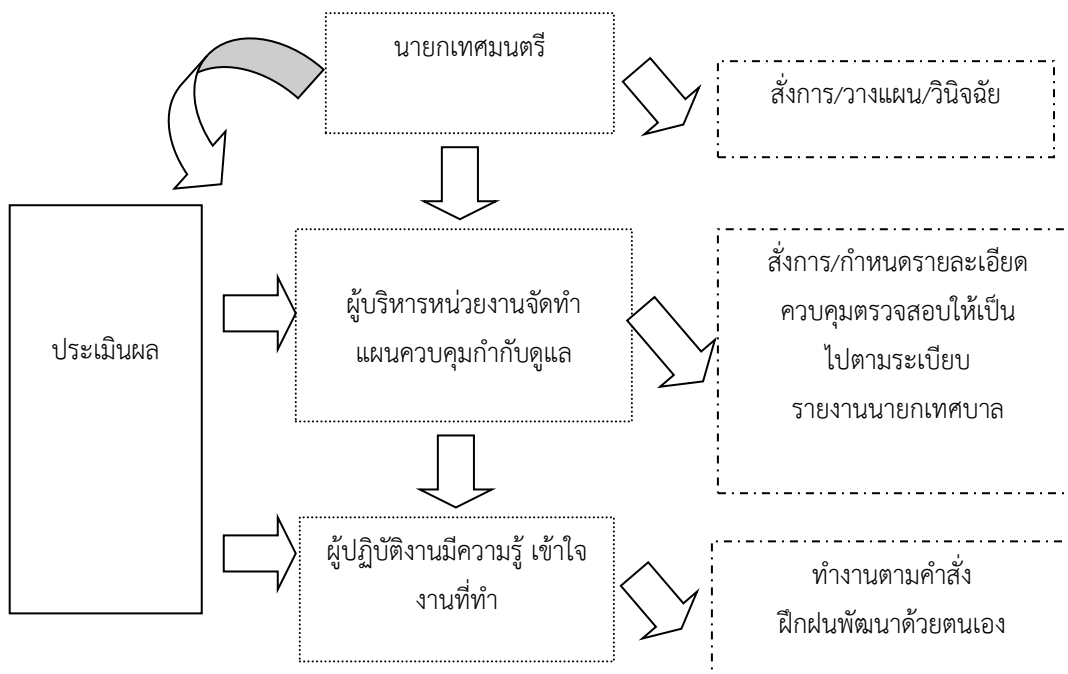
<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ๖. มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน 	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานบางคนมีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ ๕. ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ๖. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา เทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ เทศบาล ในฐานะตัวแทน 	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอรายจ่าย ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวก ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี 	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง มีลักษณะเป็นดินเลน ๕. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา เทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติ ของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. เทศบาลให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ๖. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรให้แก่องค์กร 	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ ความหนาแน่นต่อจำนวนประชากรและภารกิจ ๔. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดแคลน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากต้องรอการสรรหาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

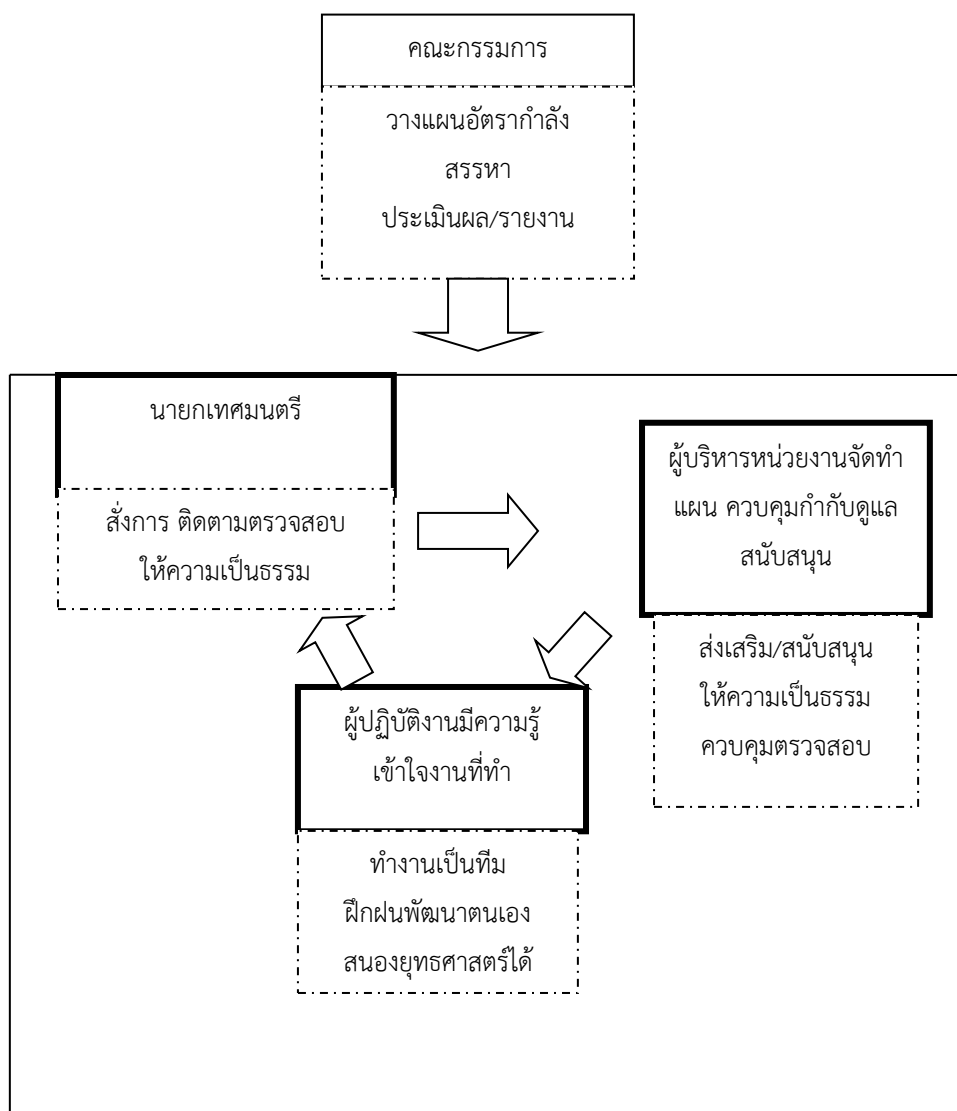
การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรต้องมีความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตั้งนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง จึงปรับปรุงโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

โครงสร้างใหม่



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบางตะบูนมีวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล ดังนี้
“บริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใส ใส่ใจการพัฒนาคน ฝึกฝนให้มีความรู้คู่คุณธรรม นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ”

จากการวิเคราะห์บุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเทศบาลสามัญ กำหนด
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบางตะบูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ประกอบกับคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล และให้เทศบาล ประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น ในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางตะบูน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑.๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างเป็นทางการ ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการ 	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการและการพาณิชย์ 	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค 	
๕. กองการศึกษา <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	๕. กองการศึกษา <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๑.๒ การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการเทศบาลตำบลบางตะบูน มีดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

- ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๑.๗ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๘ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๑.๑๐ งานนิติการและการพาณิชย์

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงินการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย

- ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๑.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๒.๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒. งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔. งานวิศวกรรมโยธา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนร่วมราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔.๔ งานบริการสาธารณสุข
- ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนร่วมราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

- ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย
 - ๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย
 - ๕.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป
 - ๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ๑ งาน คือ

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางตะบูน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางตะบูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรภพ ไทรงาม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศรัญญา นิมฉาย
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กัลยา ศรีแสง
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเบญจวลัย ดวงเดือน
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณรงค์ ทองสิน
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธารัตน์ แสงโสม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิไลลักษณ์ พงษ์เทศ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อมวิกา อยู่เย็น
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางภขสร แสงสุริยา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณรงค์ กล้าทอง
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.แพพ พานแพน
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภาพร พานแพน
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภัทรวรรธ สงวนทรัพย์
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัทรัตน์ ทั้งศรี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทัศนัย แสงคุ้ม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโสภณ แสงอาทิตย์
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติธัช สำเภาเงิน
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวาสนา เมืองเล็ก
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพัชรินทร์ จินดาไทย
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธัญลักษณ์ จิตวิมลลักษณ์
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวรรณมา เทพสมุทร
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอารยา ยองไย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุพรรณิณี สิงหาราม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อังคณา ตราชูนิต
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรากร ติดต่อ
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐยา เตือนคล้าย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอัคเดช หิริณวงศ์
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธณัญญ์ พวงเดช
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกฤตินันท์ อยู่เย็น
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายพิศุทธิ์ โชคลาภ , นายชูศักดิ์ ลีวัลย์ชัย
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปัญญา สนพลอย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิชานันท์ พ่วงรอด
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปณิดา แก้วแดง
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ฐานิตา อุตสาหะ
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอุมาพร พวงสวัสดิ์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.สรสรินทร์ ใจชื่น น.ส.ณัฐกานดา คำสอาด นายลัทธชัย สำเภาเงิน
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะชนิด ๔ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนพนธ์ คนเฉลียว
พนักงานขับเรือยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉัตรชัย ศรีธำธรรม
คนงานประจำเรือขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวีรัชย์ นุชพันธ์
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรเทพ โภคพิมลการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสายชล สมบูรณ์ศรี
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนรา ใหญ่ประเสริฐ
กองการศึกษา (๑๘)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางยุวรัตน์ ขวัญยืน
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นภัทร กฤตสิริกุล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชนภา พงษ์พานิช
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สายรุ้ง ธาธาบัณฑิต
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.เขมนิจ แสงคำ น.ส.ลีนี สุขพร้อม น.ส.มนธิรา บัวเผื่อน
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.กนกลักษณ์ มันหมายธนินี น.ส.นันทิยา มาศ มั่งสมบัติ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศศิวรรณ บุญทอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชุติมา นิ่มนวล
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
รวม	๖๔	๖๔	๖๗	๖๗	-	+๓	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๑๗,๑๒๐	๗๓๖,๖๘๐	๗๕๖,๓๖๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๐	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	
๕	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๕,๘๔๐	๓๖๘,๑๖๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๒๙,๘๐๐	๒๓๗,๔๘๐	
๙	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๐๘๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	นักการ		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๗๖๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๖,๖๘๐	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๖๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๙๗,๑๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๕๒๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๖๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๙๗,๑๒๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๔๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๗๖,๒๔๐	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๗๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๕,๑๒๐	๒๙๖,๖๔๐	๓๐๘,๕๒๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๙๔๐	๑๗๐,๗๐๐	๑๗๖,๗๐๐	
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๕๘๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๘๕,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดขึ้น

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐		
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐		
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐		
๒๕	นักวิชาการคลังชำนาญการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๕,๙๖๐		
๒๖	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐		
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๖๕,๑๘๐	๑๗๑,๑๘๐	๑๗๗,๔๒๐		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐		
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๑๒๐	๘,๒๘๐	๘,๘๘๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๕๕,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองช่าง (๐๕)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒๐,๒๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๖,๐๔๐		
๓๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐		
๓๕	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒	๒	๔๑๗,๑๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๔๐๐	๑๘,๑๒๐	๔๓๓,๙๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๙,๔๔๐		
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๔๘๐		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๑,๐๔๐	
๔๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๘๓,๒๔๐	๔๙๖,๓๒๐	๕๐๙,๕๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๔๓๘,๔๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๒๐๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๗๔,๔๘๐	๔๙๓,๖๘๐	
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	
๔๖	คนงานประจำเรือขยะ		๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๖๐๐	
๔๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๗,๖๘๐	๕๓๑,๘๔๐	๕๔๗,๓๒๐	
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน																		
๕๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว																		
๕๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด																		
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๗๙๕,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๓๒๐	๘๒๐,๓๒๐	๘๕๓,๓๒๐	๘๘๗,๖๔๐	
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๒	๒	๔๔๒,๘๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๓๒๐	๔๖๐,๖๘๐	๔๗๙,๑๖๐	๔๙๘,๔๘๐	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๑๒๐	๘,๒๘๐	๘,๘๘๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๕๕,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม

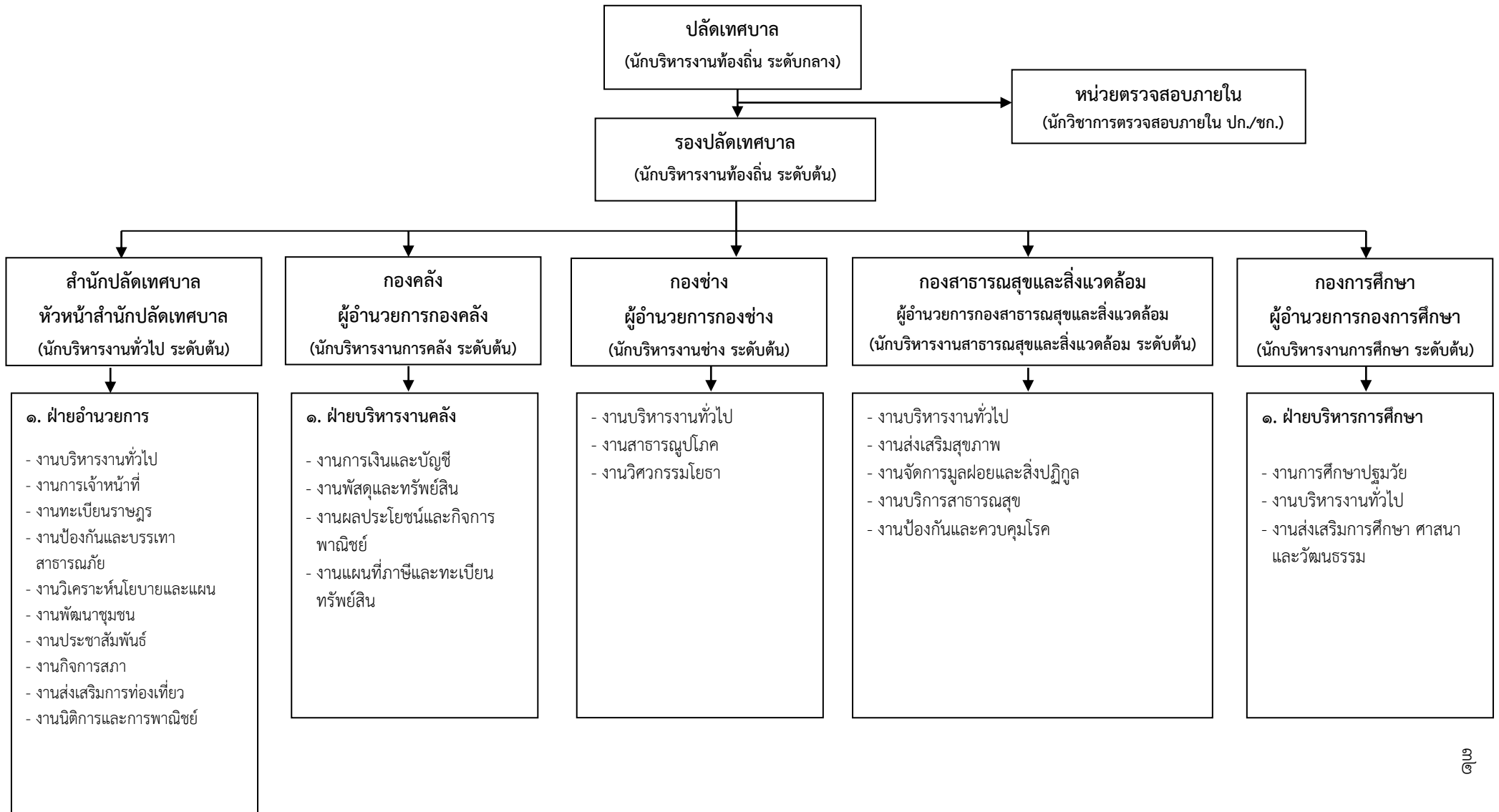
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๙	คนงาน (แม่บ้านประจำ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางตะบูน)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																			
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐			ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๗	๑๕,๙๔๔,๔๖๐	๕๗๐,๐๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	+๓	-	-	๘๑๙,๙๐๐	๕๕๐,๓๘๐	๕๙๘,๗๔๐	๑๗,๕๕๓,๖๐๐	๑๘,๑๖๘,๓๐๐	๑๘,๗๖๗,๐๕๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%														๑,๗๑๗,๑๘๘	๑,๗๑๗,๑๘๘	๑,๗๑๗,๑๘๘			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๙,๓๐๐,๗๘๘	๑๙,๘๘๕,๔๘๘	๒๐,๔๘๔,๒๓๘			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๘,๕๔๑	๓๗,๘๑๑	๓๗,๑๐๐			

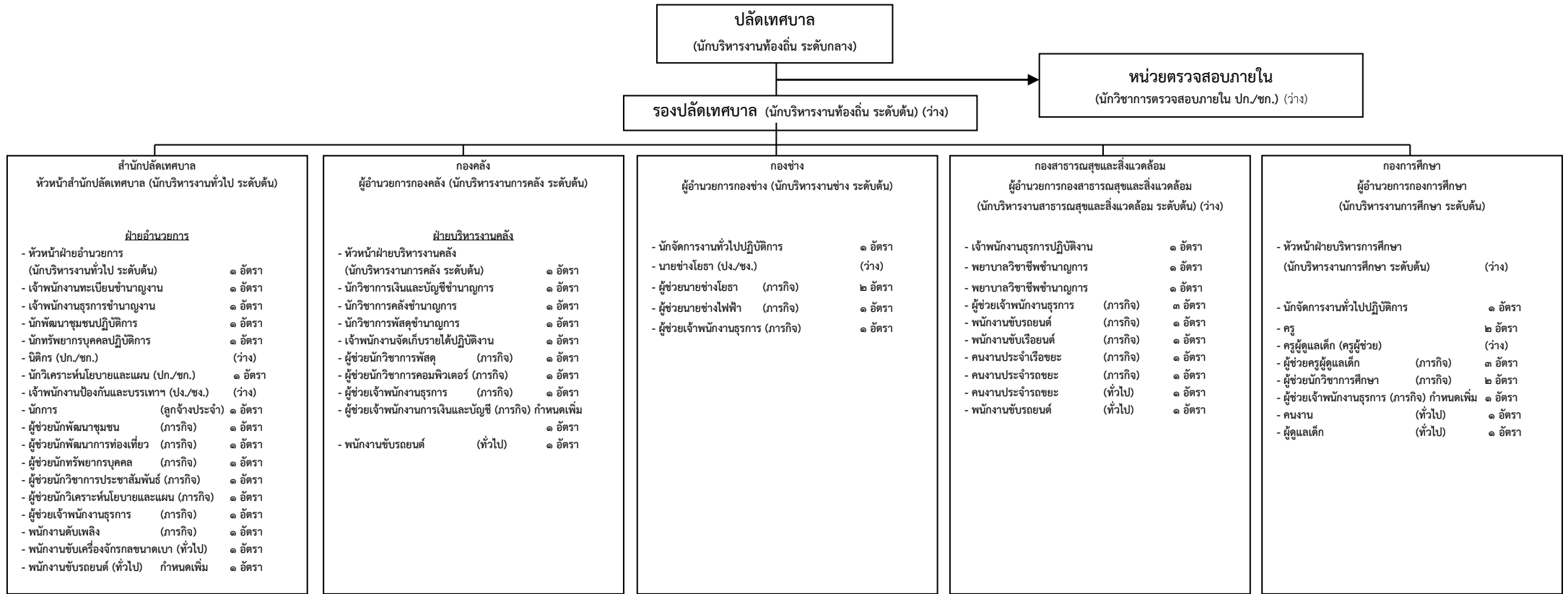
หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๕๐,๐๘๕,๐๐๐ บาท
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๕๒,๕๘๙,๒๕๐ บาท
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๕๕,๒๑๘,๗๑๓ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

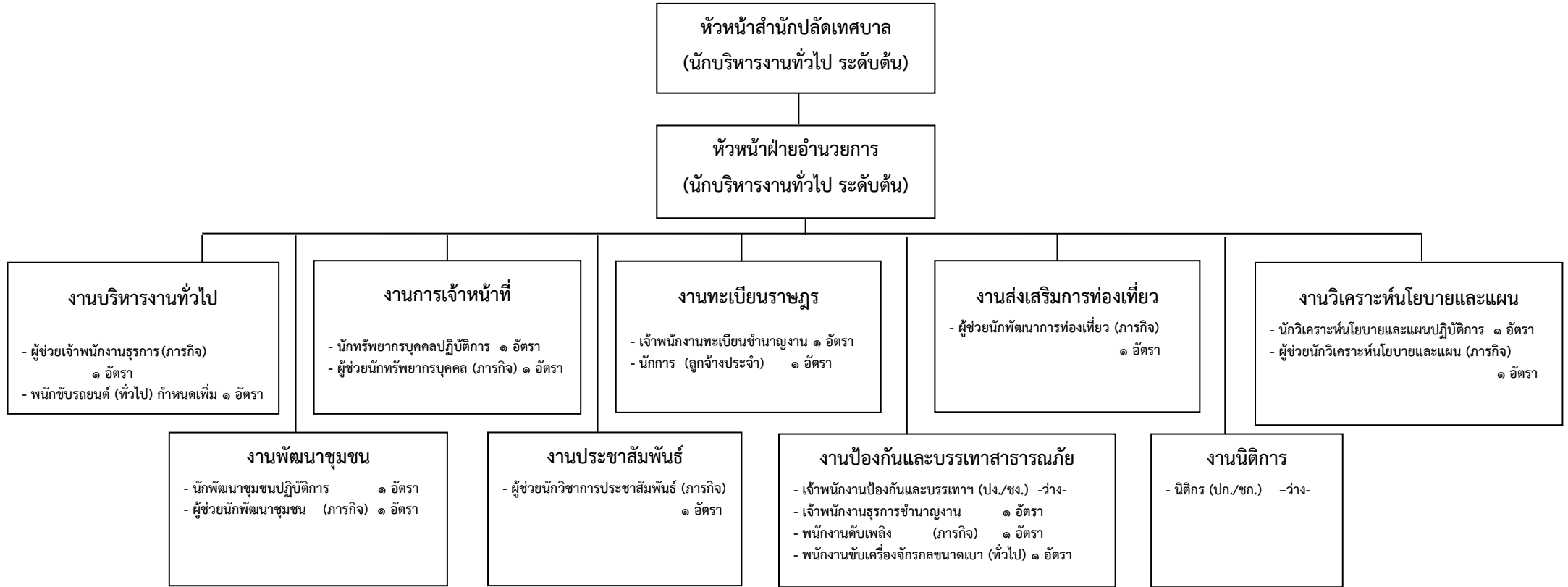


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน



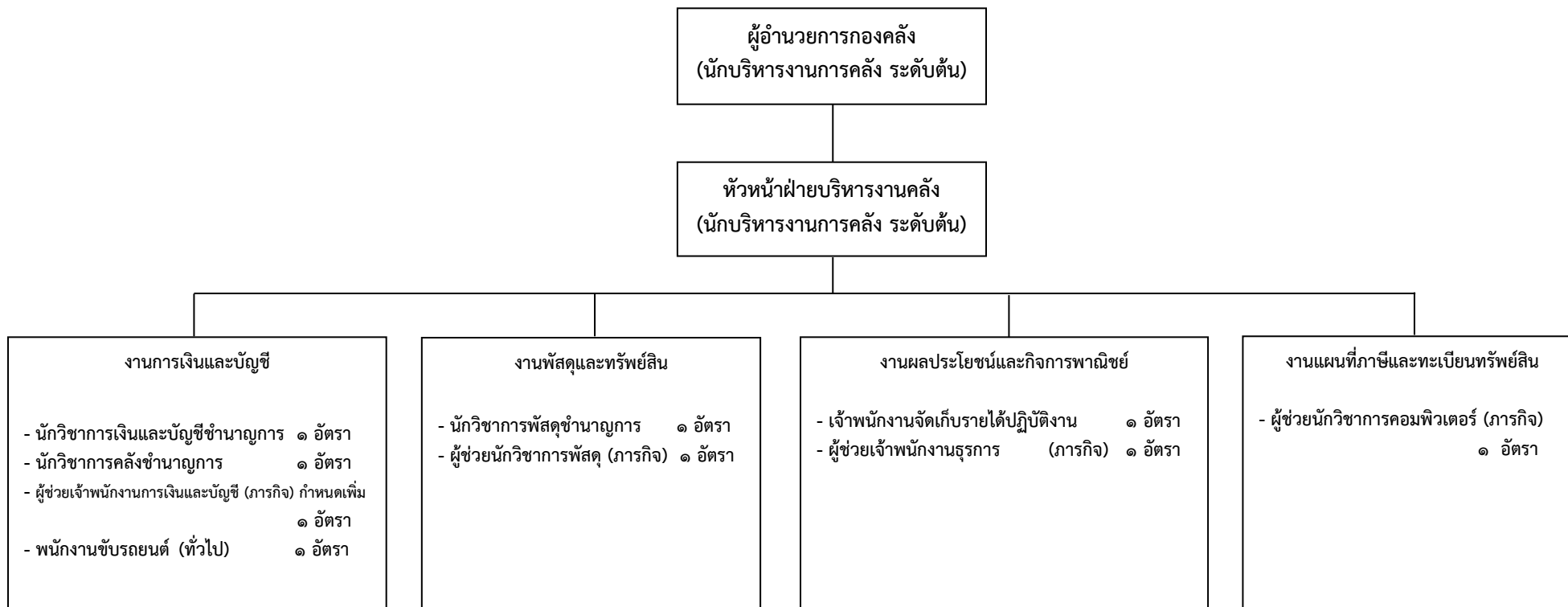
ระดับ	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	๑	๑	-	๘	๑๕	๖	๑	๒๖	๖	๖๔
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	๑	-	-	๖	๑๑	๕	๑	๒๖	๖	๕๖
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๓
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	๑	-	๒	๔	๑	-	-	-	๘

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



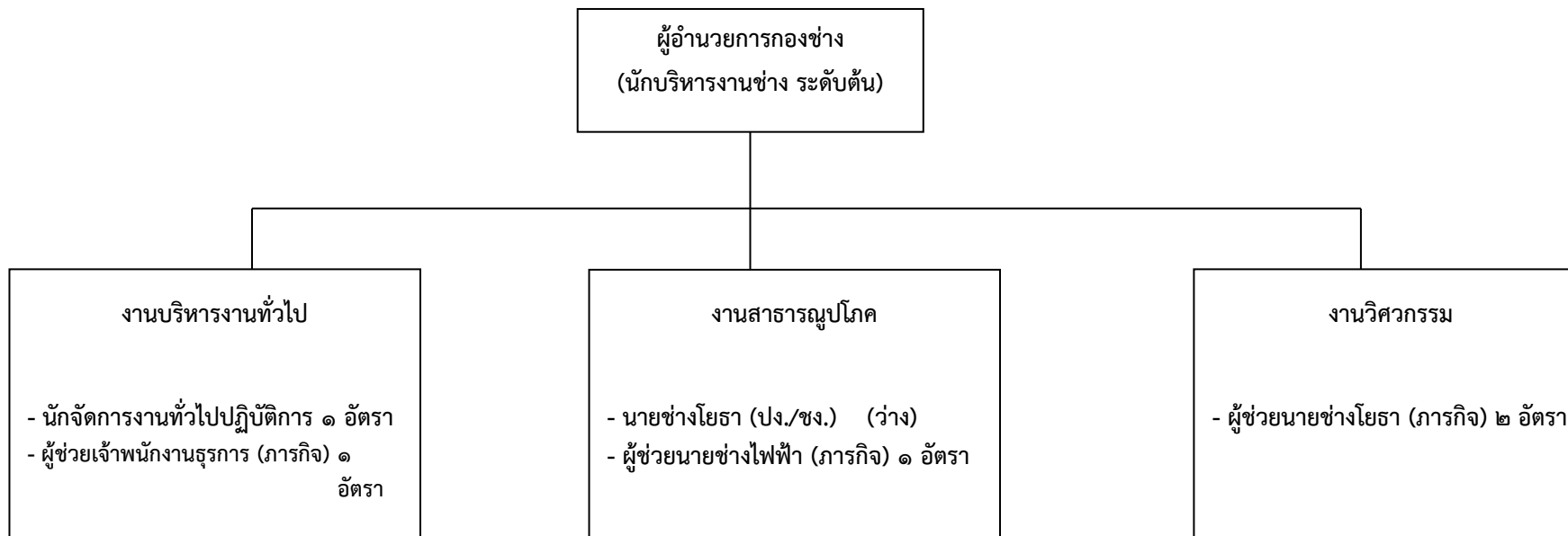
ระดับ	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๔	๓	๑	๗	๑	๑๘
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๒	๓	๒	๑	๗	๑	๑๖
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	๑	๑
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	๑	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างของกองคลัง



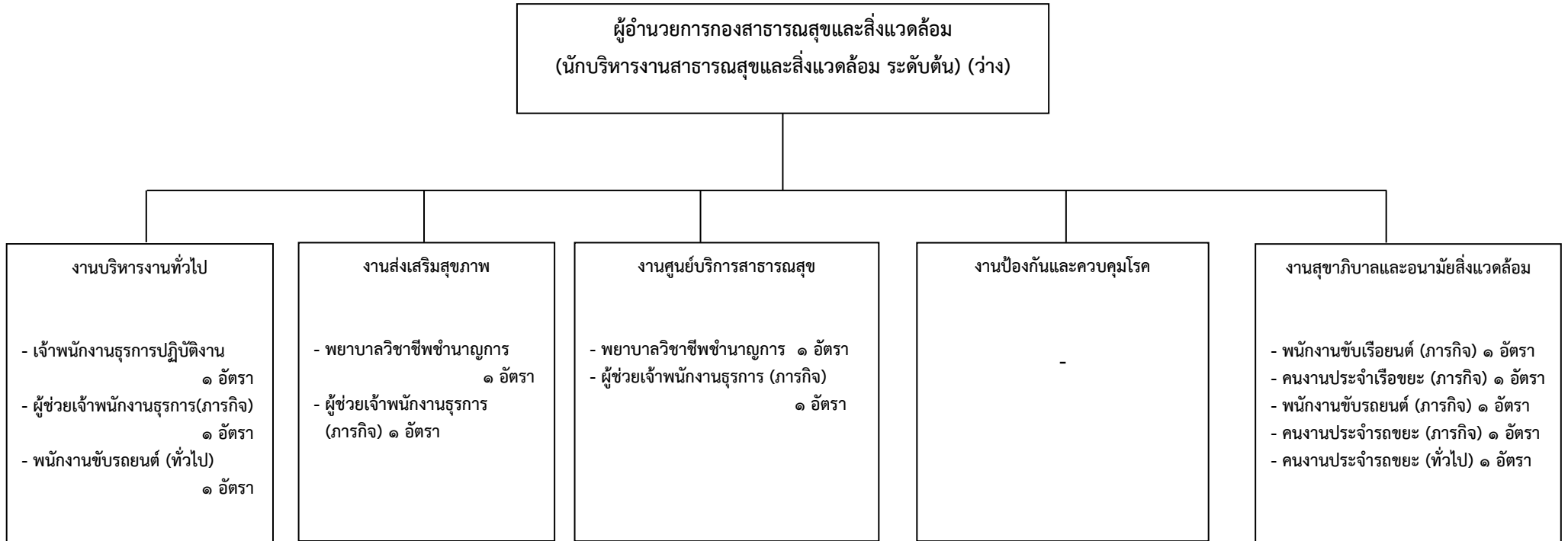
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๓	๑	๓	๑	๑๐
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๒	๓	๑	๓	๑	๑๐
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	๑	-	๑
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของกองช่าง



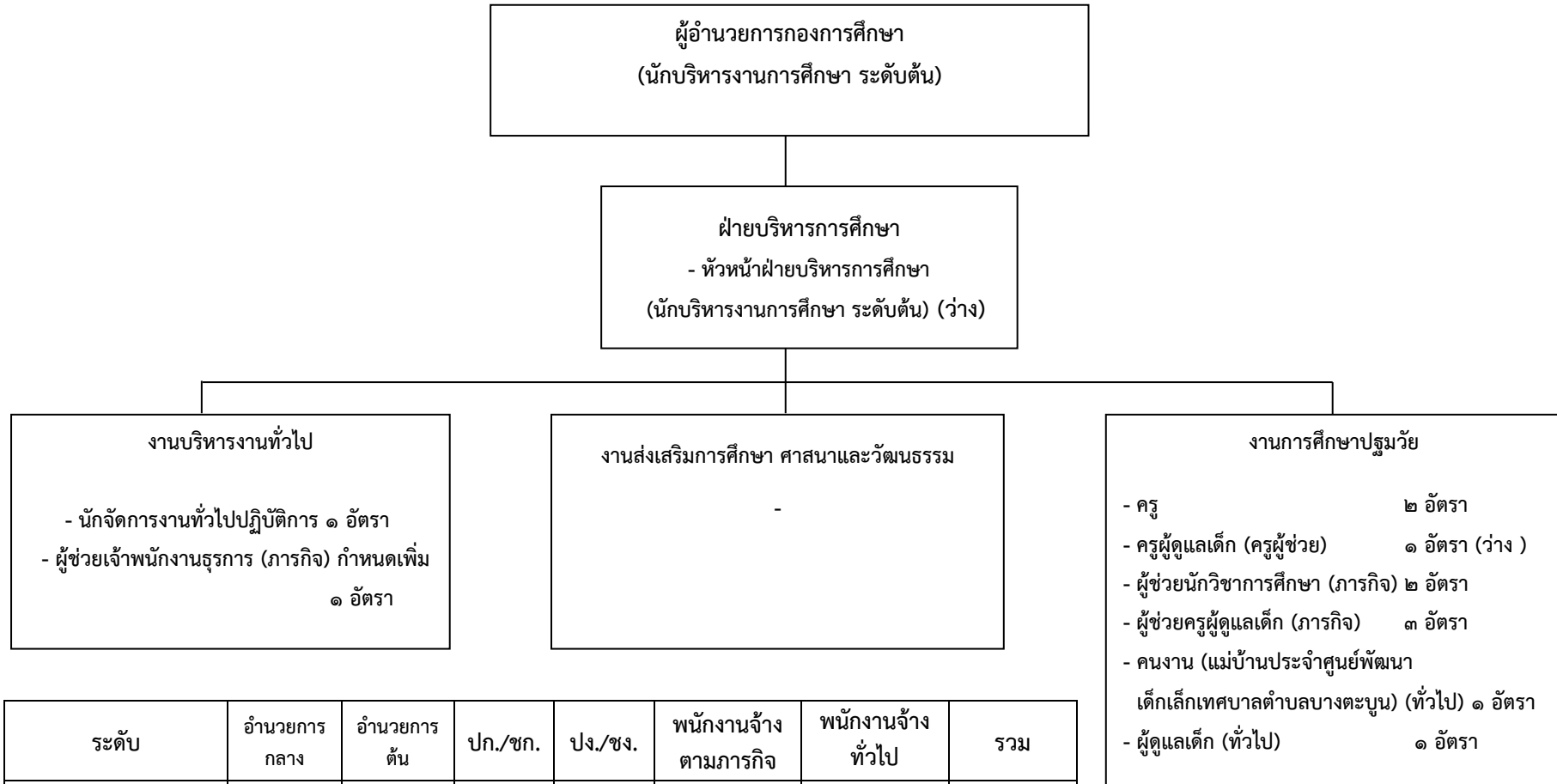
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๑	๑	๑	๔	-	๗
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๑	-	๔	-	๖
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



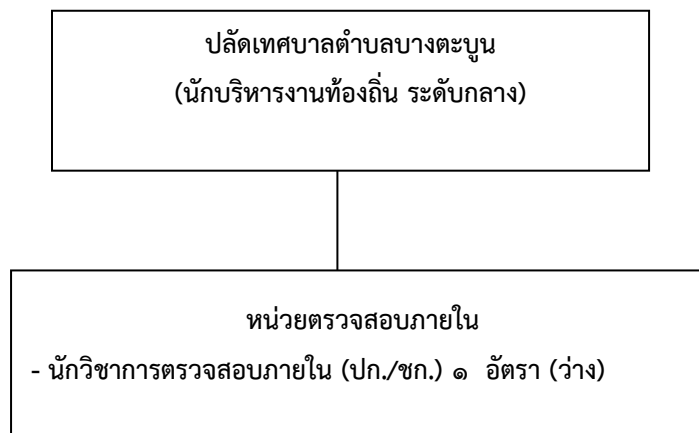
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๑	๒	๑	๗	๒	๑๓
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	-	๒	๑	๗	๒	๑๒
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๔	-	๕	๒	๑๓
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๓	-	๕	๒	๑๑
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	๑	-	๑
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	๑	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	-	๑	-	๑
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	๑	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นายวรภพ ไทรงาม	รป.ม.	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๙๗,๕๖๐
๒	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๓,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๓	น.ส.ศรีธัญญา ฉิมฉาย	รป.ม.	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๔	ฝ่ายอำนวยการ น.ส.กัลยา ศรีแสง	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๔,๑๖๐
๕	งานกรเจ้าหน้าที นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ	รป.บ.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๖	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวอมวิภา อยู่เย็น	รป.ม.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗	งานนิติกร -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๘	งานพัฒนาชุมชน น.ส.ธารารัตน์ แสงโสม	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๙	งานทะเบียนราษฎร น.ส.เบญจวลัย ดวงเดือน	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นายณรงค์ ทองสิน	อนุปริญญา	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๗,๒๔๐	-	-	๓๘๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	ลูกจ้างประจำ นางสาวภษสร แสงสุริยา	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.แพว พานแพน	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑๘๙,๐๐๐	-	-	๑๘๙,๐๐๐
๑๔	น.ส.สุภาพร พานแพน	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๑๕	น.ส.ภัทรีรัตน์ ทังศรี	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๔,๐๘๐	-	-	๒๗๔,๐๘๐
๑๖	นายณรงค์ กล้าทอง	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๑๗	นายภัทรารุณ สงวนทรัพย์	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๔๕,๔๐๐	-	-	๒๔๕,๔๐๐
๑๘	นายทัศนัย แสงตุ้ม	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๙	นายโสภณ แสงอาทิตย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายกิตติธัช สำเภาเงิน	ปริญญาตรี	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)												
๒๒	พนักงานเทศบาล นางวาสนา เมืองเล็ก	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๘๘๐
๒๓	ฝ่ายบริหารงานคลัง นางพัชรินทร์ จินดาไทย	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๖,๙๖๐
๒๔	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ น.ส.สุพรรณิ ลิขหาราม	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๒๕	งานการเงินและบัญชี น.ส.ธัญลักษณ์ จิตวิมลลักษณ์	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๓๒๐	-	-	๓๔๒,๓๒๐
๒๖	นางวรรณมา เทพสมุทร	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นางพัสดุและทรัพย์สิน นางอารยา ยองโย	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวรากร ติดต่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๕๒๐
๒๙	น.ส.อังคณา ตราชูนิต	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๐	นางสาวณัฐยา เดือนคล้าย	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายอัครเดช หิรัญวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๓๓	พนักงานเทศบาล นายธณัฐ ฝรั่งเดช	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๙,๘๘๐
๓๔	งานบริหารงานทั่วไป นางกฤตินันท์ อยู่เย็น	รป.บ.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๙๘,๔๔๐	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๓๕	งานสาธารณูปโภค -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพิศุทธิ์ โชคกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๔,๔๘๐	-	-	๒๐๔,๔๘๐
๓๗	นายชูศักดิ์ ลีวัลย์ชน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๒,๖๔๐	-	-	๒๑๒,๖๔๐
๓๘	นายปัญญา สนพลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวนิชานันท์ พ่วงรอด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๔๐	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	งานส่งเสริมสุขภาพ น.ส.ฐานิตา อุตสาหะ	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๔๒	งานบริหารงานทั่วไป น.ส.ปณิตา แก้วแดง	ร.บ.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๔๓	งานศูนย์บริการสาธารณสุข นางอุมาพร พวงสวัสดิ์	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๗๐,๑๖๐
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สรินทร์ ใจชื่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๘๐๐	-	-	๑๗๒,๘๐๐
๔๕	น.ส.ณัฐกานดา คำสอาด	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๖	นายลัทธชัย สำเภาเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๔๗	นายฉัตรชัย ศรีทธาธรรม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๔๘	นายวิรัช นุชพันธ์	ม.๖	-	คนงานประจำเรือขยะ	-	-	คนงานประจำเรือขยะ	-	๑๘๔,๖๘๐	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๔๙	นายธนพนธ์ คนเกลียว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๐	นายพรเทพ โกศลพิมลการ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายนรา ไผ่ประเสริฐ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายสายชล สมบูรณ์ศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๐๘)												
๕๓	พนักงานเทศบาล นางยุรัตน์ ขวัญยืน	ค.บ.	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๕๔	ฝ่ายบริหารการศึกษา -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๕๕	งานบริหารงานทั่วไป น.ส.กนกพรพรรณ กฤตสิริกุล	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๐๘,๐๔๐	-	-	๓๐๘,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๖	งานการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลฯ นางชนภา พงศ์พานิช	ศษ.ม.	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	๓๑๙,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๑,๙๒๐
๕๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว น.ส.สายรุ้ง ธาราบันทิต	ค.บ.	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	คศ.๑	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	คศ.๑	๒๒๘,๙๖๐	-	-	๒๒๘,๙๖๐
๕๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.เขมณีจ แซงคำ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๕๕,๖๐๐	-	-	๒๕๕,๖๐๐
๖๐	น.ส.นลินี สุขพร้อม	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๑	นางสาวนริธา บัวเฟื่อน	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๒	น.ส.กนกลักษณ์ มั่นหมายธินัน	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๕,๖๐๐	-	-	๒๕๕,๖๐๐
๖๓	น.ส.นันทิยามาศ มั่งสมบัติ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๖๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ศศิวรรณ บุญกอง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นางสาวชุติมา นิมนวล	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๖๗	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	-	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มี

ขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับมติ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ ยกย่องจากบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริงอันจะนำไปสู่การพัฒนา ที่ยั่งยืนไว้ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
