



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

ด้วยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล 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 ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

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

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลบางตะบูน
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี



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 ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องและคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานการได้มาของแผนอัตรากำลังฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน และในคราวประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

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

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบางตะบูน
พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓ - ๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๗ - ๑๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน.....	๑๑ - ๑๓
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลบางตะบูนจะดำเนินการ.....	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๔ - ๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐ - ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒ - ๓๕
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 ๓)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (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 โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (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 ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ 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 อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา 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

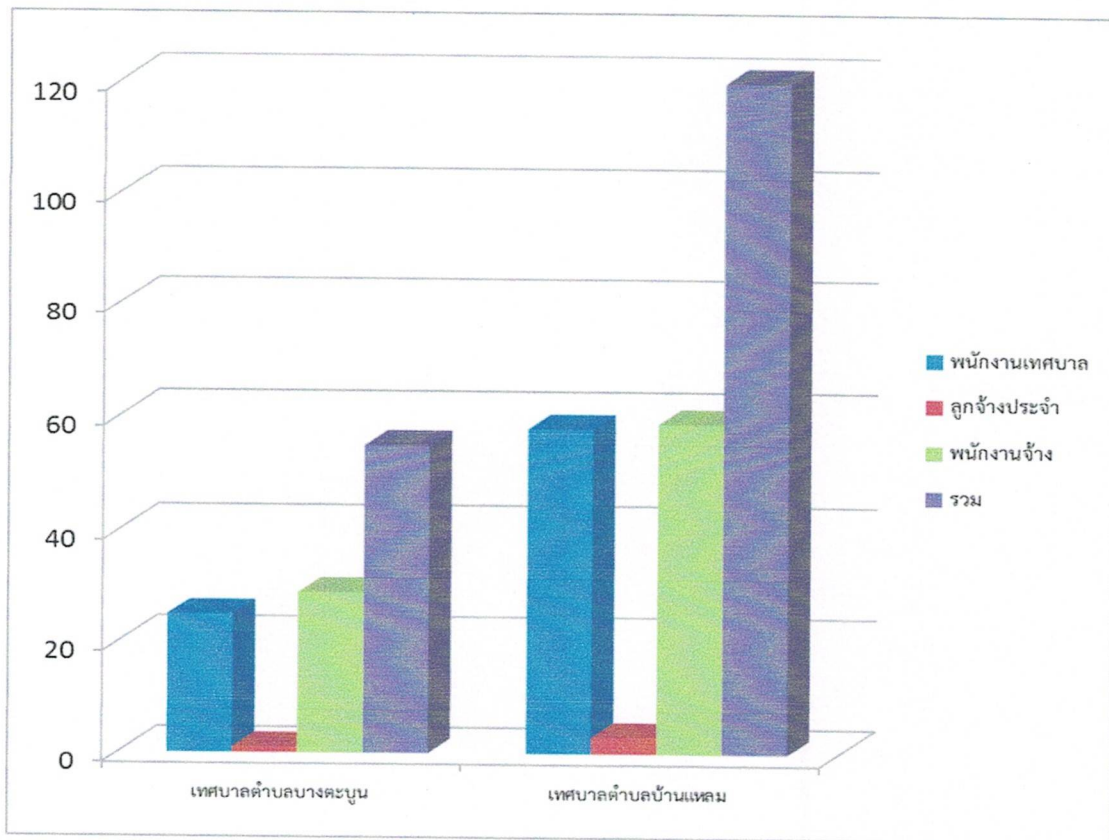
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาลตำบลบางตะบูน และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ดังนี้

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



	เทศบาลตำบลบางตะบูน	เทศบาลตำบลบ้านแหลม
พนักงานเทศบาล	๒๗	๕๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๓
พนักงานจ้าง	๓๔	๕๙
รวม	๖๒	๑๒๐

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน และเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เทศบาลตำบลบ้านแหลมมีประชากรมากกว่าเทศบาลตำบลบางตะบูน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันเล็กน้อย เนื่องจากงบประมาณ และจำนวนประชากร ซึ่งเทศบาลตำบลบางตะบูนยังมีอัตราค่าจ้างน้อยกว่าเทศบาลตำบลบ้านแหลม ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จึงมีการยุบ/เลิก ตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เหมาะสมกับสถานะการเงินการคลังที่แท้จริงของเทศบาล สำหรับตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีคนครองเทศบาลตำบลบางตะบูนได้ประสานการรับโอนย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ส่วนตำแหน่งบริหารและอำนวยการ ได้ขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลบางตะบูนมีวางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในเรื่อง การเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-Engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ภายในเขตพื้นที่ตำบลบางตะบูน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ โดยจะแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า คลอง ๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วม	๑.๑ ถนนชำรุด ทรุดโทรม เป็นหลุม เป็นบ่อ แคม ทำให้ไม่สะดวกในการสัญจร และการขนส่ง คลองตื้นเขิน ๑.๒ น้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากใช้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค แต่อยู่ปลายน้ำ ทำให้น้ำไหลอ่อน ๑.๓ น้ำท่วมพื้นที่เวลาน้ำขึ้นเต็มที่ จะท่วมพื้นที่ทั้งหมดและถนน	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ขยายถนนหรือไหล่ทาง สร้างสะพาน วางท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง กำจัดวัชพืชริมคลอง ๑.๒ ขยายเขตการประปาส่วนภูมิภาค เพิ่มแรงดันน้ำ ๑.๓ ยกกระต๊บบน ป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วม เพิ่มท่อระบายน้ำ ขุดลอกคูคลอง ที่ตื้นเขิน เพื่อให้น้ำไหลเวียนได้สะดวก
๒. ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ผลผลิตทางด้านประมง ชายฝั่ง และอุตสาหกรรม ๒.๒ รายได้และความเป็นอยู่ของประชากร การประกอบอาชีพ ๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาสินค้าประมง	๒.๑ โรงงานอุตสาหกรรมลักลอบปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ ทำให้สัตว์น้ำตาย และลดน้อยลง , ไม่มีแหล่งจำหน่าย หรือศูนย์กระจายสินค้า OTOP ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้/โอกาส ในการประกอบอาชีพ รายได้ต่อหัวต่ำกว่าความต้องการใช้จ่ายในการดำรงชีพรายวัน ๒.๓ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยี และการพัฒนาสินค้าประมง ช่องทางการจัดจำหน่าย การแปรรูป	๒.๑ ดำเนินการกับโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และพัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถใช้อุปโภค บริโภคได้ , สนับสนุน จัดหาแหล่งจำหน่าย หรือจัดให้มีศูนย์กระจายสินค้า OTOP ๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ และการดูแลเรื่องเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาล ๒.๓ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้ความรู้ในการพัฒนาสินค้าประมง ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัย ช่องทางการจัดจำหน่าย ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน สนับสนุนเงินทุน พร้อมอุปกรณ์

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 ๓.๒ ประชากรแฝง	๓.๑ ในพื้นที่มีประชากรแฝงจำนวนมาก ส่วนใหญ่เข้ามาประกอบอาชีพ และพักอาศัยอยู่ชั่วคราว ทำให้ไม่ทราบถิ่นที่อยู่ ซึ่งอาจเข้ามาก่อปัญหาที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ ๓.๒ ประชากรแฝงมีจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาสังคม การจัดระเบียบสังคม ปัญหาขยะมูลฝอย การรักษาความสะอาด ตลอดจนการแย่งอาชีพทำกินของคนในชุมชน	๓.๑ จัดให้มีอาสาสมัครในชุมชน เพื่อช่วยสอดส่อง ตรวจสอบ ตรวจตรา บุคคลที่อาจมีลักษณะไม่ชอบมาพากล หรือตั้งจุดตรวจ หรือด่าน รักษาความปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิด ตามจุดเสี่ยงให้ครอบคลุม ๓.๒ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว และประชากรแฝง ตลอดจนเข้มงวดกวดขันในเรื่องการรักษาความสะอาดของแรงงานต่างด้าว
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ๔.๒ บุคลากร ๔.๓ สวัสดิการ ๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ๔.๕ การเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมทางการเมือง	๔.๑ องค์กรภาคประชาชน ยังขาดความเข้มแข็ง ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ในขณะที่ปริมาณงานมากขึ้น ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงาน ๔.๓ ขาดสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากร ๔.๔ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเครื่องมือเครื่องใช้เสื่อมสภาพ ๔.๕ การใช้สิทธิเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร	๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การให้ความรู้เพิ่มเติม ๔.๓ จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากร ๔.๔ จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ๔.๕ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง การใช้สิทธิเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๕. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ปัญหา น้ำเสีย ๕.๒ แพรกสาธารณะ ๕.๓ การรุกร้าเขตลำน้ำ ถนน สาธารณะ ๕.๔ ชายฝั่งและป่าชายเลน ๕.๕ การสร้างความเข้าใจแก่ ประชาชน เรื่อง การจัดการ ทรัพยากรฯ ๕.๖ ปัญหาขยะมูลฝอย	๕.๑ โรงงานอุตสาหกรรม/ เรือประมง ลักลอบปล่อยน้ำ เสีย/น้ำมัน ลงสู่แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ๕.๒ แพรกสาธารณะตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมและขยะ ตกค้างทำให้การระบายน้ำ ไม่สะดวก ประกอบกับมีผู้รุกร้า แพรกสาธารณะ ๕.๓ มีการปลูกสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างรุกร้าเขตลำน้ำ ถนนสาธารณะ ๕.๔ เกิดการกัดเซาะชายฝั่ง และพื้นที่ป่าชายเลน ๕.๕ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการ ทรัพยากรฯ ๕.๖ เป็นแหล่งท่องเที่ยว มี นักท่องเที่ยวมาใช้บริการและ ทำให้เกิดขยะมูลฝอยจำนวนมาก ตลอดจนขยะมูลฝอยใน ทะเล	๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ ในการไม่ปล่อย น้ำเสีย ตลอดจนให้โรงงานอุตสาหกรรม ทำการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ สาธารณะ และให้มีมาตรการดำเนินการ ลงโทษต่อผู้กระทำผิดอย่างเป็นรูปธรรม ๕.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัด วัชพืช ดำเนินการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ๕.๓ ตรวจสอบการก่อสร้างที่รุกร้าเขต ลำน้ำ หรือถนนสาธารณะ และดำเนินการ ให้เรือถอนให้ถูกต้อง ๕.๔ จัดให้มีการแก้ไขปัญา โดยการ ทำ ไม้ไผ่ชะลอคลื่น หรือถมหินใหญ่ ฯลฯ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการปลูกป่า ชายเลน ๕.๕ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการจัดการทรัพยากรฯ ๕.๖ รณรงค์ให้นักท่องเที่ยวและประชาชน ในตำบล รักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะมูล ฝอย ทั้งทางบกและทางน้ำ จัดเจ้าหน้าที่ เก็บขยะในทะเล
๖. ด้านการสาธารณสุข ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูล ข่าวสารด้านสาธารณสุข และ อนามัย	๖.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และอนามัยมี ไม่เพียงพอ	๖.๑ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย หรือ เอกสารเผยแพร่ แผ่นพับ หรือบอร์ด ข่าวสารประจำหมู่บ้าน ฝึกอบรมให้ความรู้ ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาด และการป้องกันยุงลาย พาหะนำโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดอื่นๆ	๖.๒ มีการแพร่ระบาดของโรค ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดอื่นๆ	๖.๒ จัดให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค กำจัดยุงลาย รมรังค์โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่ออกสำรวจและให้ความรู้ในการป้องกันและดูแลบุตรหลาน
๖.๓ ปัญหายาเสพติด	๖.๓ ยาเสพติดแพร่ระบาดในพื้นที่	๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดกิจกรรมสานสายใยระหว่างครอบครัว จัดให้มีชุดตรวจ หรือตั้งด่านตรวจค้นยาเสพติดอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ความรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติดแก่ประชาชน
๖.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ	๖.๔ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึงในพื้นที่	๖.๔ ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
๗.๑ การศึกษา	๗.๑ ประชากรขาดโอกาสในการศึกษา (ประชากรแฝง) เนื่องจากบิดามารดาเป็นแรงงานต่างด้าว หรือรับจ้างทั่วไป มีที่อยู่ไม่เป็นหลักแหล่ง หรือไม่มีเอกสารแสดงตน จึงไม่สามารถเข้าเรียนได้	๗.๑ เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลต่างด้าว ได้รับการศึกษาเรียนรู้ ในสถานศึกษาของภาครัฐ ตลอดจนให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
๗.๒ ศาสนาและวัฒนธรรม	๗.๒ ประเพณีเก่าแก่ของชาวบ้าน ไม่ได้รับการเผยแพร่แก่ลูกหลาน เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมเมือง	๗.๒ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดให้มีการฟื้นฟู และส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้แก่ลูกหลาน

๕. การกิจ 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) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุข (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 รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ 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.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔)

พ.ศ.๒๕๖๒

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

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางตะบูนจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้วิเคราะห์พื้นที่ความรับผิดชอบแล้ว เห็นว่าการกิจหลัก และการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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 ที่ช่วยให้การพัฒนาในระยะยาวของ เทศบาลตำบลบางตะบูนประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จ ตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ในระยะยาวให้มากที่สุด

T = Threats หรือภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

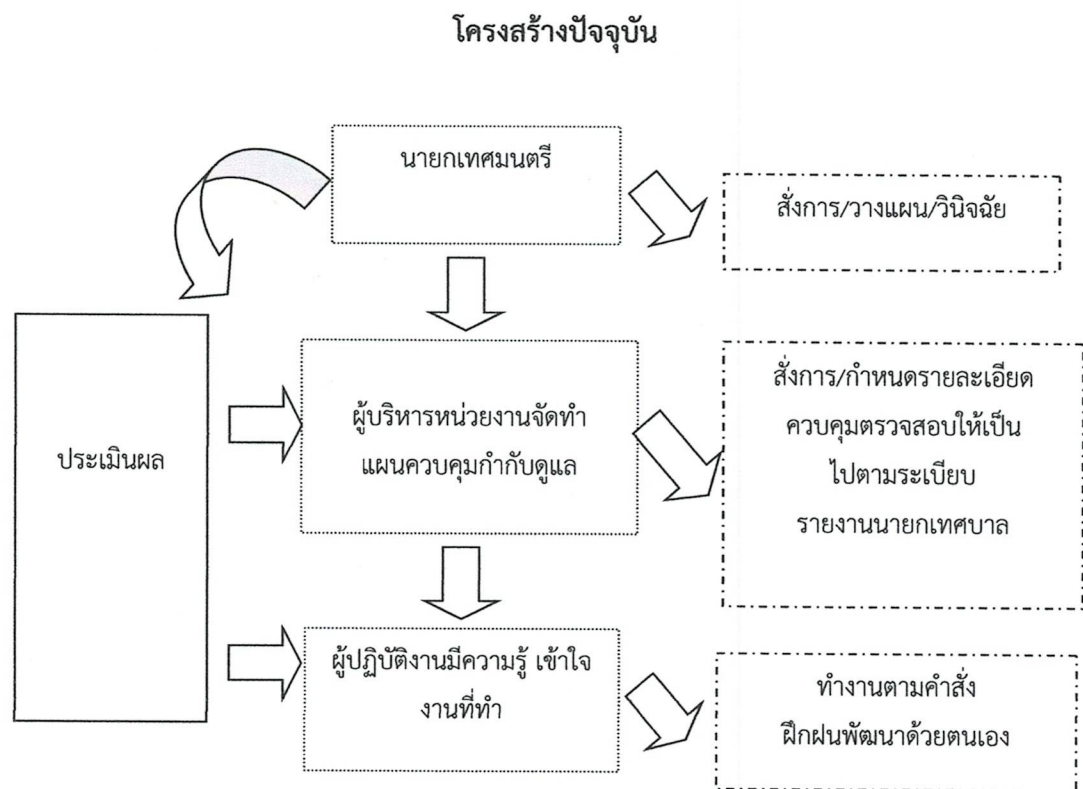
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

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

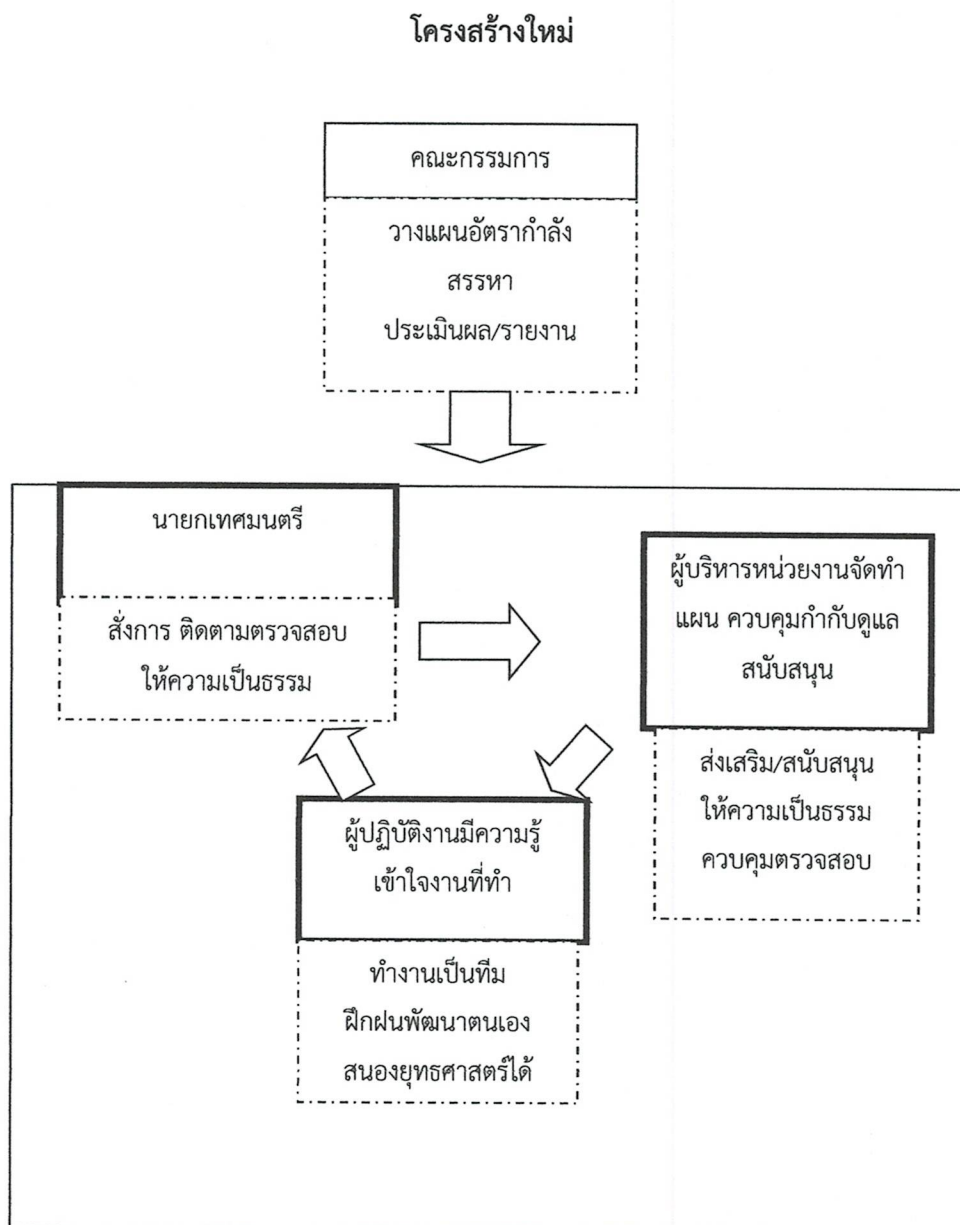
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<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. พื้นที่พัฒนามากว้าง 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 ทิศนาคติ 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

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง



การพัฒนาศูนย์กลางในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรต้องมีความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตั้งนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง จึงปรับปรุงโครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

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

จากการวิเคราะห์บุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเทศบาลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบางตะบูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ประกอบกับคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล และให้เทศบาล ประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น ในการบริหารราชการของเทศบาล แต่เนื่องจากปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เหมาะสมกับสถานะการเงิน การคลังที่แท้จริงของเทศบาล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอยุบ/เลิก ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้เหมาะสมกับ สถานะการเงินการคลังที่แท้จริงของเทศบาลตำบลบางตะบูน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑.๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น 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 ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <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 งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง 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 งานป้องกันและ
บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและ
แผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ
สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ
สิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน
ด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ
ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๔ งานบริการสาธารณสุข

๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนา
การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น
การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ
ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึก
และส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม
คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา
งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ
งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ
และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย

๕.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจ
สอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับ
การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ
ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย
วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ
ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน
การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ
ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ
ที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ๑ งาน คือ

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางตะบูน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางตะบูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ 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	-	-	-	นายเชมชาติ อยู่เป็นสุข
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
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
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิรดา คำอ้อ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เอมวิภา อยู่เย็น
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบ/เลิก
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางภขสร แสงสุริยา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณรงค์ กล้าทอง
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐกรณ์ ศรีลานุช
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภาพร พานแพน
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภัทรวรรธ สงวนทรัพย์
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัทรรัตน์ ทังศรี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโสภณ แสงอาทิตย์
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติธัช สำเภาเงิน
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	นายภัทรารุณ ทังศรี

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.อัญชลีณ จิตวิมลลักษณ์
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวรรณมา เทพสมุทร
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอารยา ยองโย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุพรรณิณี สิงหาราม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศรัณญา นนทรีย์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรการ ดิตต่อ
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐยา เดือนคล้อย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	น.ส.นลิสสา แซ่สือ
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอัคเคช หิรัญวงศ์
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธณัฐ พ่วงเดช
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกฤตินันท์ อยู่เย็น
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายพิศุทธิ โชคลาก , นายชูศักดิ์ ลัวลัญจน์
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปัญญา สนพลาย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิขานันท์ พ่วงรอด
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พ.จ.อ.สุริยา อรุณรุวิวัฒน์
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปณิดา แก้วแดง
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ฐานิดา อุตสาหะ
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอุมพร พวงสวัสดิ์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.สรินทร์ ใจขึ้น น.ส.ณัฐกานดา คำสอาด นายพัทธชัย สำเนาเงิน
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะชนิด ๔ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนพนธ์ คนเฉลียว
พนักงานขับเรือยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉัตรชัย ศรีทาสธรรม
คนงานประจำเรือขยะ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบ/เลิก
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรเทพ โกศลพิมลการ

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	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	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	-	-	-	นางชนาภา พงษ์พานิช
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.เขมนิจ แสงคำ น.ส.นลินี สุขพร้อม น.ส.นงนภา กลิ่นอุบล
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.กนกลักษณ์ มันหมายธนี น.ส.นันทิยามาศ มั่งสมบัติ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	น.ส.ปิยวรรณ นุชน้อย
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	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	๖๗	๖๔	๖๗	๖๕	-	+๓	-๒	

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	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๗๑๗,๑๒๐	๗๓๖,๖๘๐	๗๗๖,๐๔๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๖๔,๖๔๐	
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๓๙๙,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๔๙,๒๒๐	ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๒๕,๒๒๐	ว่างเต็ม
๕	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๕๒,๐๘๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๑,๑๖๐	๔๑๑,๑๖๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๓๗๓,๖๘๐	๓๗๓,๖๘๐	๓๗๓,๖๘๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๒๔๑,๑๒๐	๒๔๑,๑๒๐	๒๔๑,๑๒๐	
๙	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๒๒๗,๒๔๐	๒๒๗,๒๔๐	๒๒๗,๒๔๐	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	-	๑	๑	๐	-	-	-๑	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	-	ยุบ/เลิก
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	นักการ		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๖๘,๑๖๐	๒๖๑,๐๐๐	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๙๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๒๙๙,๗๖๐	๒๙๙,๗๖๐	๒๙๙,๗๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๘๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๘๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๒๙๗,๑๒๐	๒๙๗,๑๒๐	๒๙๗,๑๒๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๖๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๒๗๖,๒๔๐	๒๗๖,๒๔๐	๒๗๖,๒๔๐	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๓๑๔,๔๐๐	๓๑๔,๔๐๐	๓๑๔,๔๐๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๘๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

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	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๙๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๖๐,๒๔๐	
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๔๐,๙๖๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๙๖,๐๐๐	
๒๕	นักวิชาการคลังชำนาญการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๓๘๔,๕๖๐	๓๙๖,๖๔๐	๓๘๒,๕๖๐	
๒๖	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๘๒,๗๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๖,๙๒๐	๒๔๔,๓๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๗๑,๑๘๐	๑๖๔,๖๔๐	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๐๐	๑๘๗,๕๖๐	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๔๓,๗๖๐	
	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	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๖๒๒,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๖๔,๔๔๐	
๓๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	
๓๕	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒	๒	๔๖๐,๐๘๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๑๘,๓๖๐	๔๗๘,๔๔๐	๔๙๖,๘๔๐	๔๗๘,๔๔๐	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๔,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๔,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๖,๐๘๐	๕๔๐,๖๐๐	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๔๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๑๒๐	๑๗๘,๒๐๐	

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	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๗,๖๔๐	
๔๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๘๓,๒๔๐	๔๙๖,๓๒๐	๕๑๖,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๔๘๓,๗๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๗๔,๔๘๐	๕๐๓,๑๖๐	
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)		๑	๑	๑๒๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๙,๔๘๐	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๔๐,๑๖๐	
๔๖	คนงานประจำเรือขยะ		๑	๐	๐	-	๑	๑	๐	-	-	-๑	-	-	-	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๙,๖๘๐	-	ยุบ/เลิก
๔๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๙,๐๐๐	
	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	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๘๔๐	๕๕๖,๖๘๐	
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๑๖,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๗๒,๐๗๐	ว่างเต็ม
๕๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๔๔,๒๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน																		
๕๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่าง ๒)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว																		
๕๔	ครู	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด																		
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๖๕๕,๐๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๒๖,๗๖๐	๘๒๐,๓๒๐	๘๕๓,๓๒๐	๖๘๑,๘๔๐	
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		๒	๒	๔๘๓,๑๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๔๖๐,๖๘๐	๔๗๙,๑๖๐	๕๐๒,๕๖๐	

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	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๔๓,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	คนงาน (แม่บ้านประจำ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางตะบูน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๗	๕๗	๑๖,๕๖๓,๗๙๐	๕๙๔,๐๐๐	๖๗	๖๗	๖๕	-	-	๒	-	-	๕๗๓,๑๘๐	๑๗,๕๘๓,๖๐๐	๑๘,๑๖๘,๓๐๐	๑๗,๗๓๐,๙๗๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๗๑๗,๑๘๘	๑,๗๑๗,๑๘๘	๑,๗๑๗,๑๘๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๓๐๐,๗๘๘	๑๙,๘๘๕,๔๘๘	๑๙,๕๐๔,๐๖๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘.๕๔	๓๗.๘๑	๓๘.๒๙	

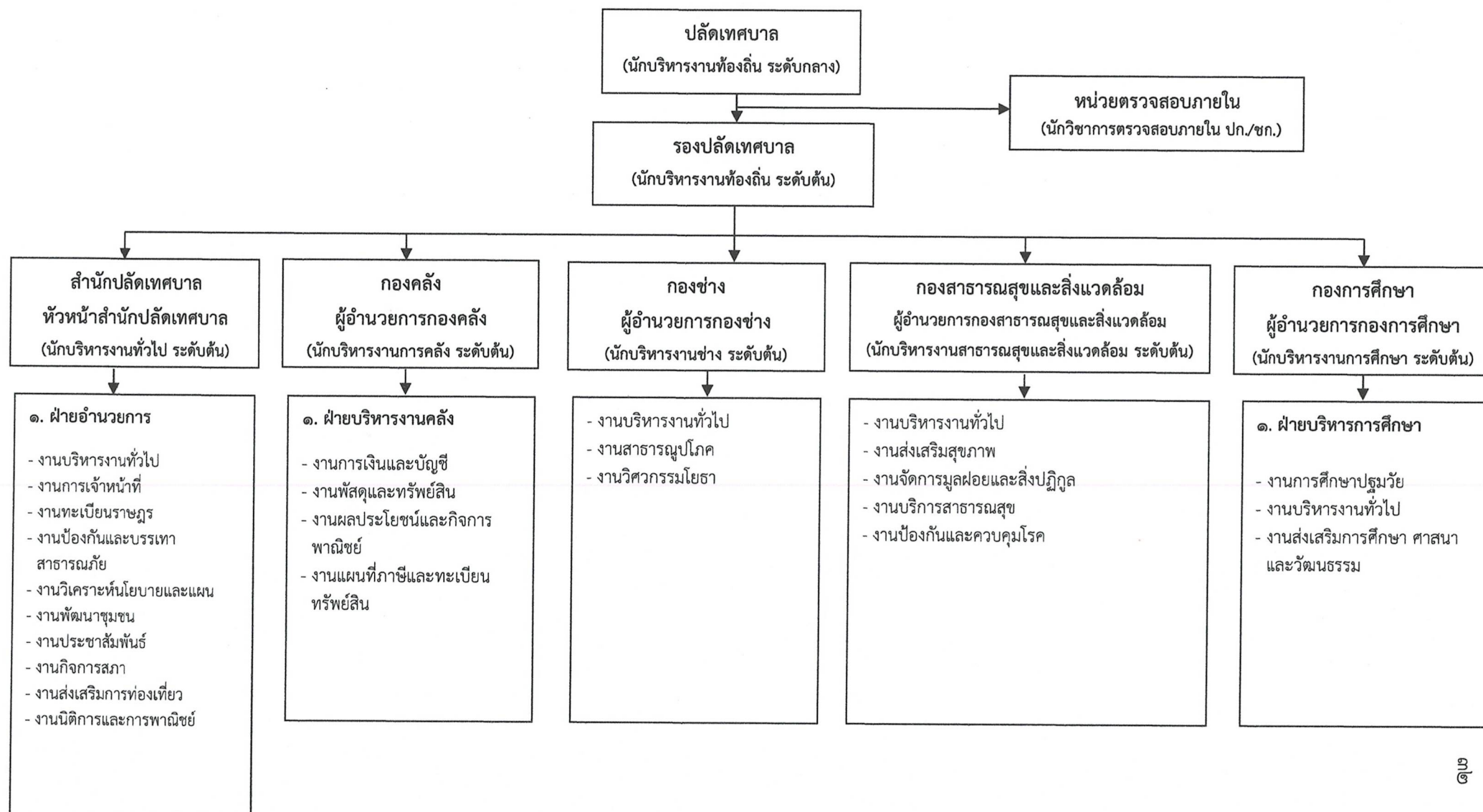
หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

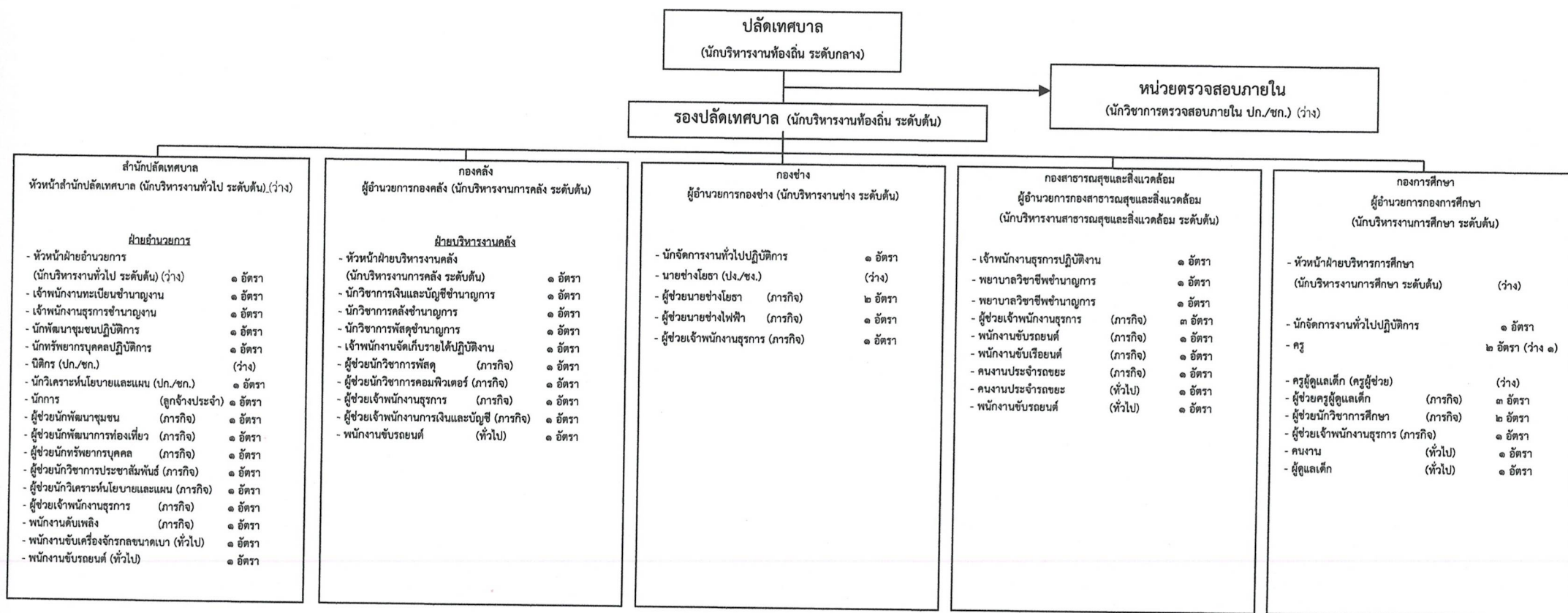
จำนวน ๕๐,๐๘๕,๐๐๐ บาท
จำนวน ๔๙,๙๖๓,๕๐๐ บาท
จำนวน ๕๐,๙๓๕,๕๕๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

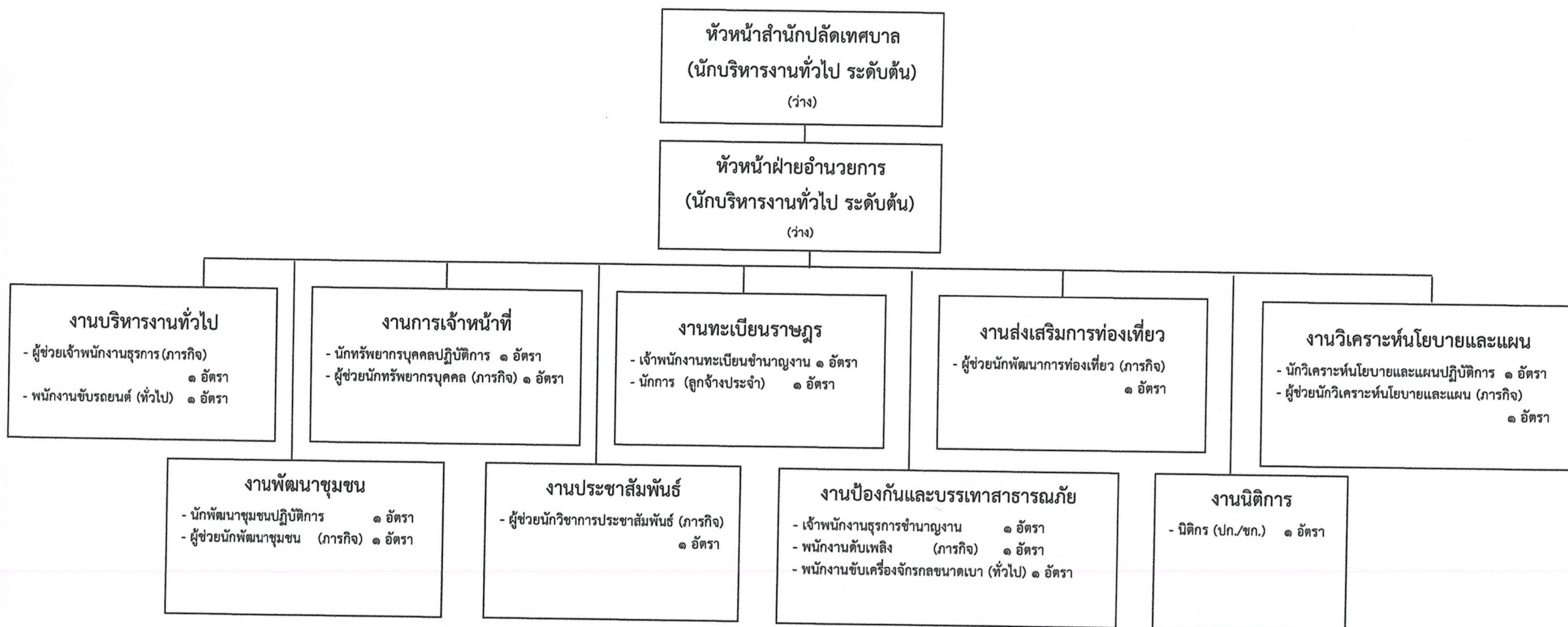


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน



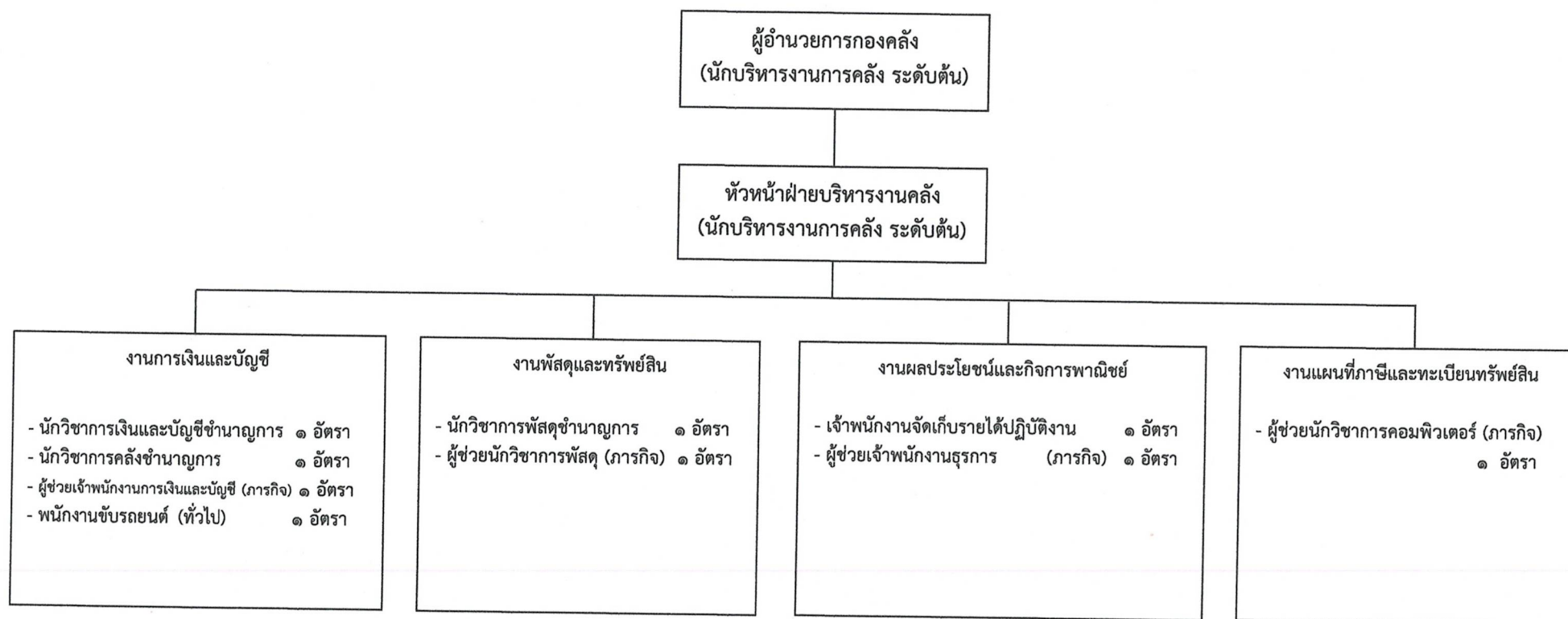
ระดับ	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	๑	๑	-	๘	๑๕	๖	๑	๒๘	๗	๖๗
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	๑	๑	-	๙	๑๑	๙	๑	๒๗	๗	๕๗
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	๓	๓	๑	-	๑	-	๘

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



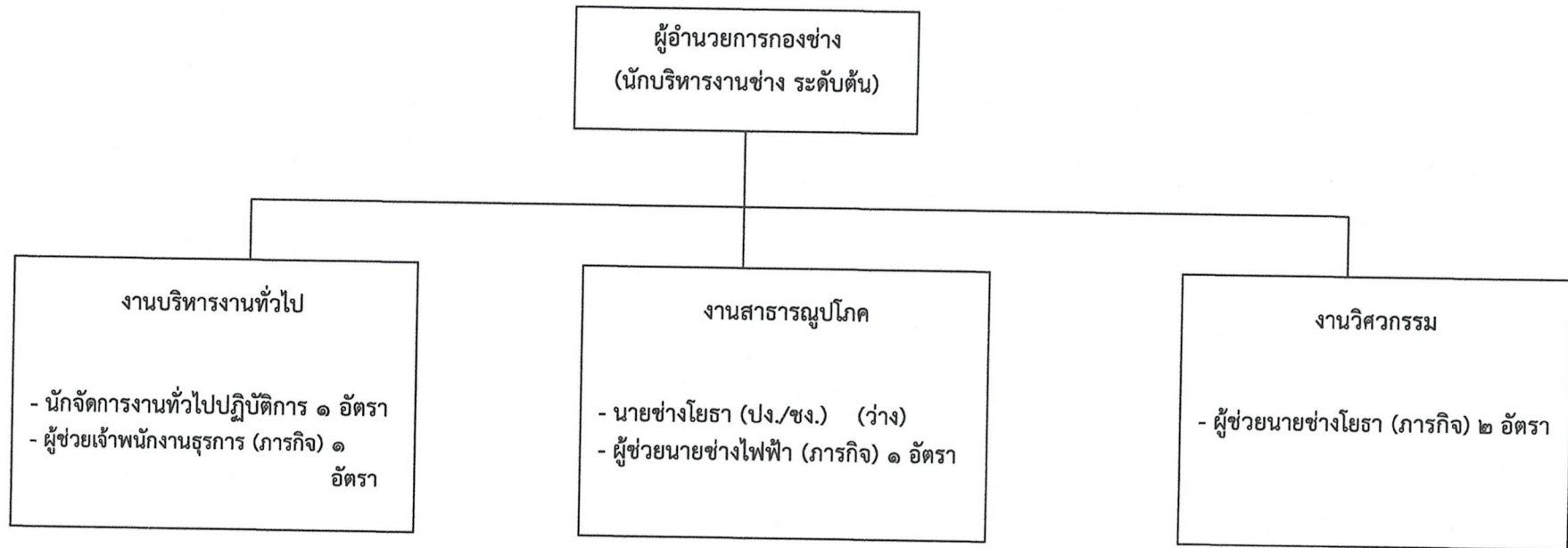
ระดับ	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๔	๓	๑	๗	๒	๑๙
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	-	๔	๒	๑	๗	๒	๑๖
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	๑	-	-	-	๑
จำนวนที่ว่าง	-	๒	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างของกองคลัง



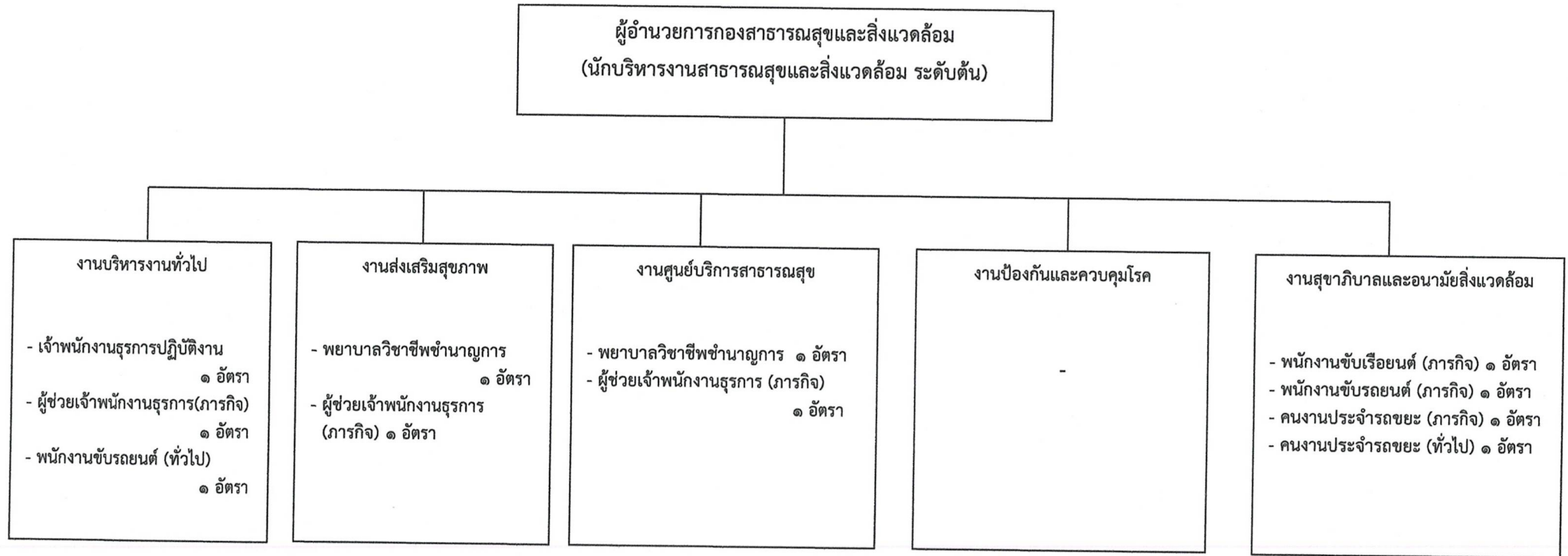
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๓	๑	๔	๑	๑๑
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๒	๓	๑	๔	๑	๑๑
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของกองช่าง



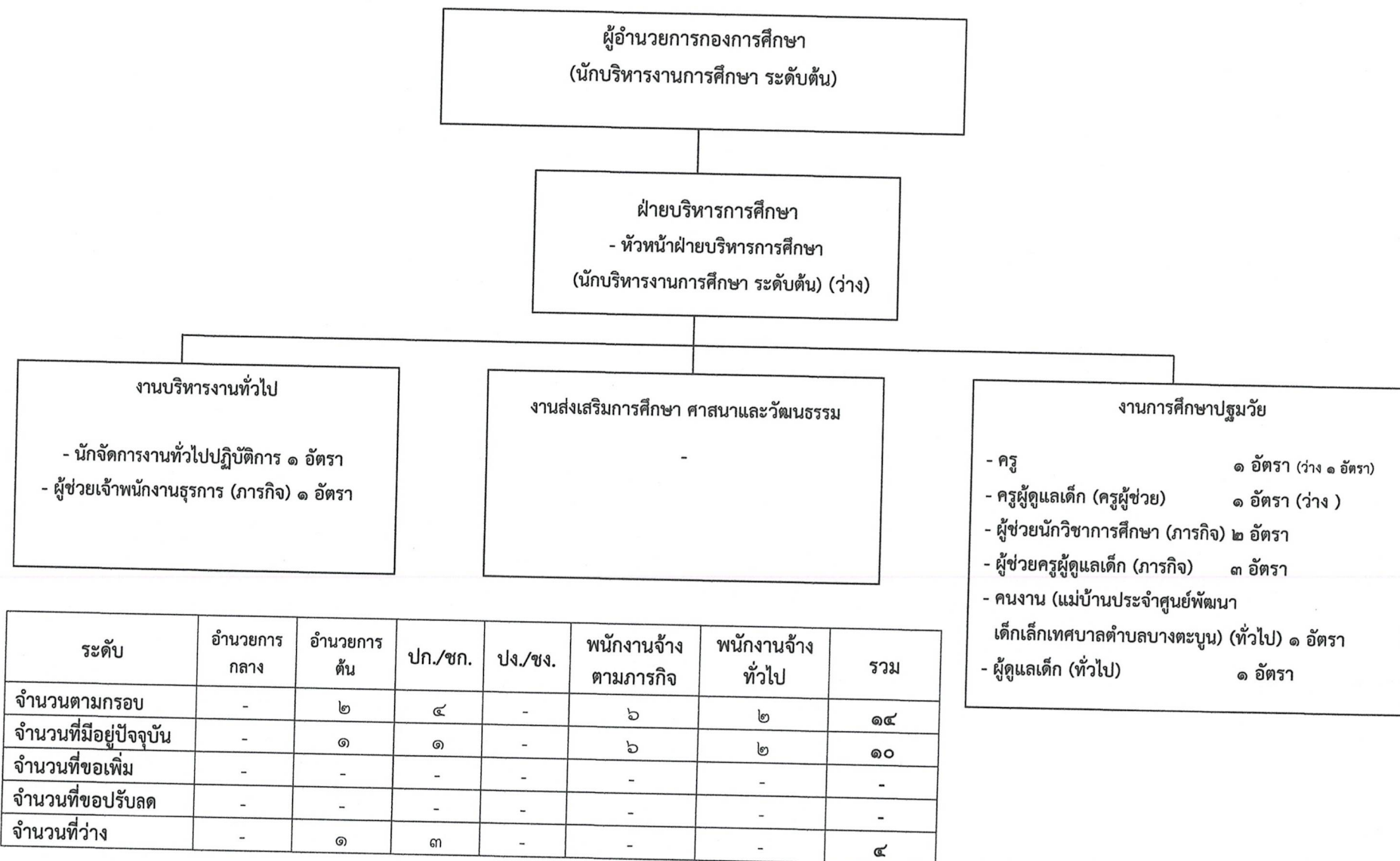
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๑	๑	๑	๔	-	๗
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๑	-	๔	-	๖
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

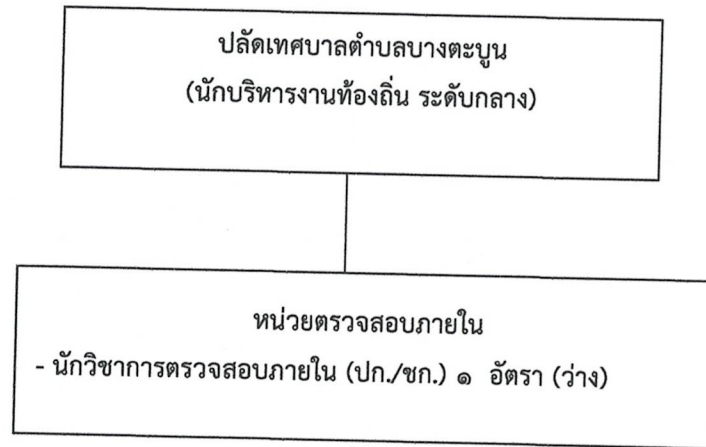


ระดับ	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๑	๒	๑	๗	๒	๑๓
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๒	๑	๖	๒	๑๒
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	๑	-	๑
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของกองการศึกษา



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			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานเทศบาล</u>											
๑	นายรภพ ไทรงาม	ร.ม.	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
๒	นายเขมชาติ อยู่เป็นสุข	ร.ม.	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
<u>สํานักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>												
๓	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๕	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ	ร.ม.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๖	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> นางสาวเอมวิภา อยู่เย็น	ร.ม.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๗	<u>งานนิติกร</u> นางสาวศิริดา คำอ้อ	น.บ.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๘	<u>งานพัฒนาชุมชน</u> น.ส.ธารรัตน์ แสงโสม	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๖๐,๒๔๐	-	-	๓๖๐,๒๔๐
๙	<u>งานทะเบียนราษฎร</u> น.ส.เบญจวลัย ดวงเดือน	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๐	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> นายณรงค์ ทองสิน	อนุปริญญา	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑๙,๘๘๐	-	-	๔๑๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	ลูกจ้างประจำ นางสาวกษร แสงสุริยา	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายณัฐกร ศรีลานุช	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางสุภาพร พานแพน	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๕,๖๐๐	-	-	๒๘๕,๖๐๐
๑๔	นางสาวกัทรินทร์ ทังศรี	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๕	นายณรงค์ กล้าทอง	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๑,๑๒๐	-	-	๒๙๑,๑๒๐
๑๖	นายภัทรวรรธ สวงทรัพย์	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๖๕,๕๖๐	-	-	๒๖๕,๕๖๐
๑๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๘	นายโสภณ แสงอาทิตย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๘,๔๔๐	-	-	๑๗๘,๔๔๐
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายกิตติธัช ส้าเถาเงิน	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายภัทรารุท ทังศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๒๑	พนักงานเทศบาล นางวาสนา เมืองเล็ก	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๓๕,๗๖๐
๒๒	ฝ่ายบริหารงานคลัง นางพัชรินทร์ จินดาไทย	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๒๔,๕๒๐
๒๓	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ นางสาวสุพรรณิ สิงหาราม	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๒๔	งานการเงินและบัญชี นางสาวธัญลักษณ์ จิตวิมลลักษณ์	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๒๕	นางวรรณภา เทพสมุทร	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางอารยา ยองไย	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวรกร ดิตต่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๒๘	นางสาวศรัญญา นนทรี	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๙	นางสาวณัฐยา เตือนคล้าย	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๓๐	นางสาวณิลสา แซ่ลือ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายอัคเดช ธีรวิวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๓๒	พนักงานเทศบาล นายธณัฐ พ่วงเดช	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๔๔,๐๔๐
๓๓	งานบริหารงานทั่วไป นางกฤตินันท์ อยู่เย็น	รป.บ.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๓๔	งานสาธารณูปโภค -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-ว่าง-
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพิศุทธิ์ โชคลาก	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๕,๖๐๐	-	-	๒๒๕,๖๐๐
๓๖	นายชูศักดิ์ ลีลัญช์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๔,๔๘๐	-	-	๒๓๔,๔๘๐
๓๗	นายปัญญา สนพลาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๘	นางสาวนิษานันท์ พ่วงรอด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๓๙	พนักงานเทศบาล พ.จ.อ.สุริยา อรุณวิวัฒน์	-	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๔๐	งานส่งเสริมสุขภาพ นางสาวฐานิตา อุตสาหะ	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๔๑	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวปณิดา แก้วแดง	ร.บ.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๔๒	งานศูนย์บริการสาธารณสุข นางอุมาพร พวงสวัสดิ์	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๕๐๒,๙๒๐
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสรินทร์ ใจชื่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๐,๖๘๐	-	-	๑๙๐,๖๘๐
๔๔	นางสาวณัฏฐ์กานดา คำสอาด	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๔๕	นายลัทธชัย สำเภาเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๔๖	นายฉัตรชัย ศรีทธธรรม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๔๗	นายธนพนธ์ คนเดิเลีย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	๑๒๔,๔๔๐	-	-	๑๒๔,๔๔๐
๔๘	นายพรเทพ โกศลพิมลการ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายนรา ใหญ่ประเสริฐ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายสายชล สมบูรณ์ศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๐๘)												
๕๑	พนักงานเทศบาล นางยุวรัตน์ ขวัญยืน	ค.บ.	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐
๕๓	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวนภัท กรดิลิธิกุล	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๓๓,๖๐๐	-	-	๓๓๓,๖๐๐
๕๔	งานการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลฯ นางชนาภา พงศ์พานิช	ศษ.ม.	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๒	๓๖๓,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๕,๗๒๐
๕๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดลัด -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	๐
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว -ว่าง-	ค.บ.	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	คศ.๑	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	๐
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเขมนิญ แสงคำ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๗๖,๖๐๐	-	-	๒๗๖,๖๐๐
๕๘	นางสาวนลินี สุขพร้อม	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๘,๔๘๐	-	-	๑๙๘,๔๘๐
๕๙	นางสาวนงนภา กลิ่นอุบล	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๐	นางสาวกนกลักษณ์ มั่นหมายธนินี	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๒๗๖,๖๐๐	-	-	๒๗๖,๖๐๐
๖๑	นางสาวนันทิยามาศ มั่งสมบัติ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖,๕๒๐
๖๒	นางสาวปิยวรรณ นุชน้อย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวศศิธรณ บัญทอง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางสาวชุติมา นิมนวล	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๖๕	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	-	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	-	-ว่าง-

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 ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล 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 ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคง 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 ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า 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 จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารัมภ์ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ ยกย่องจากบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ดังนี้

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



คำสั่งเทศบาลตำบลบางตะบูน

ที่ ๑๑๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบางตะบูนจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจังหวัดเพชรบุรี ได้มีหนังสือที่ พบ ๐๐๒๓.๒/๙๘๑๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดทำให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางตะบูน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบางตะบูน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบตามระเบียบฯ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลบางตะบูน

ที่ ๓๕/๒๕๖๔

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลบางตะบูน ที่ ๑๑๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้รับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เฉพาะลำดับที่ ๘ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ แก้ไขเป็นลำดับที่ ๘ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ นอกนั้นให้คงคำสั่งเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบางตะบูน

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยยศ สงวนทรัพย์	นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน	ประธานกรรมการ
๒. นายวรภพ ไทงาม	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายธณัฐ พ่วงเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางวาสนา เมืองเล็ก	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. พ.จ.อ.สุริยา อรุณรุวิวัฒน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. นางยุรัตน์ ขวัญยืน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวศรัญญา ฉิมฉาย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มาประชุมพร้อมแล้ว นายชัยยศ สงวนทรัพย์ ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้กล่าวเปิดประชุมและเริ่มการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการฯ ขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ตรวจสอบรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ว่าถูกต้องหรือไม่ หรือควรมีการแก้ไขอย่างไร

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นชอบยุบเลิกตำแหน่ง

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการฯ ตามที่ได้แจ้งเชิญประชุมในวันนี้ เนื่องจากที่ทุกท่านทราบแล้วว่า เทศบาลตำบลบางตะบูน มีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้ว ซึ่งประมาณการรายรับ ไม่ได้สูงมากนัก อยู่ที่ ๕๐,๙๓๕,๕๕๐ บาท และมีประมาณการรายจ่ายเท่ากับรายรับ แต่ไม่มี งบประมาณ หรือโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งทาง ผมเอง ได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานจาก หน่วยงานอื่น เช่น โยธาธิการและผังเมือง องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น จึงเห็นว่า ควรมีการปรับลด ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เหมาะสมกับสถานะการเงินการคลังที่แท้จริงของ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวศรีธัญญา ฉิมฉาย
กรรมการและเลขานุการ

เทศบาล และได้สอบถามจากหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล พบว่า ปัจจุบันมีตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่ว่างอยู่หลายตำแหน่ง ซึ่งบางตำแหน่ง ว่างเกินกว่า ๑ ปี โดยได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน ย้าย และ/หรือ ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไปแล้ว แต่ก็ยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง หรือมาดำรงตำแหน่ง ประกอบกับ เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา มีตำแหน่งผู้บริหาร ว่างอีก ๑ อัตรา ผมจึงเห็นว่าควรมีการยุบเลิกตำแหน่งลงบ้าง เพื่อเป็นการควบคุมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมให้คณะกรรมการฯ ทราบด้วยครับ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ.กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ. มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ.มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.ก่อน

ข้อ ๒๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ก.ท.จ. หรือเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ข้อ ๒๒. การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตาม ข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งว่างที่ไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

(๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่าง

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวไฉไลกัญจน์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น
ได้แก่

ก. ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่งแต่อยู่ใน
งานเดิมส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ - ๓
(๐๕-๑-๐๐๒) เป็นเจ้าพนักงานธุรการ ๒ - ๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงาน
เดิม ส่วนราชการเดิมเป็นต้น

ข. ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสาย
งานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่นปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่
การเงินและบัญชี ๑ - ๓ (๐๓-๔-๐๐๓) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕
เลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ค. ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงาน
เดิม สังกัดงานส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ ๖
(๐๕-๖-๐๐๒) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ง. ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม
จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่งงานโยธา ๑ - ๓ (๐๔-๒-๐๐๒)
งานวิศวกรรม กองช่างไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (๖๓-๒-๑๒) เป็นต้น

จ. เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง
ของตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่
บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓ - ๕ จาก ๐๑-๕-๐๐๒ เป็น ๑๑-๕-๐๐๑ เป็นต้น
ฉ. ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงาน
หนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการ
ปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี่ยตำแหน่งนักวิชาการ
สุขาภิบาล ๓ - ๕ (๑๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓ - ๕ (๐๓-๖-๐๐๒)
งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

(๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการ
ยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาล
หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือ
ได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว

หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของ
เทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอขึ้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

(๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ
ตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะ
ขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

(๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของ
งานเป็นสำคัญ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๖) การขออนุมัติขอยกเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้ คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

(๗) การขออนุมัติขอยกเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้ พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่ง ในงานนั้นด้วย

(๘) การขออนุมัติขอยกเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้นจึงขอให้เทศบาลได้ให้ ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๖ อย่างครบถ้วนรายละเอียด ตามแบบแนบท้าย

(๙) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่ง ดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ก็ให้ สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

ในส่วนของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล ตำบลบางตะบูน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

- พนักงานเทศบาล ตามกรอบฯ จำนวน ๙ อัตรา ได้แก่

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นิติกรปฏิบัติการ

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ นักการ

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบฯ จำนวน ๗ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ทุกอัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา

สำเนาถูกต้อง


(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กองคลัง

- พนักงานเทศบาล ตามกรอบฯ จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่
 - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
 - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
 - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
 - นักวิชาการคลังชำนาญการ
 - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบฯ จำนวน ๔ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง

กองช่าง

- พนักงานเทศบาล ตามกรอบฯ จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่
 - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
 - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
 - นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง

นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบฯ จำนวน ๔ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- พนักงานเทศบาล ตามกรอบฯ จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่
 - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
 - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๒ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบฯ จำนวน ๗ อัตรา

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง

คนงานประจำเรือขยะ

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา

กองการศึกษา

- พนักงานเทศบาล ตามกรอบฯ จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่
 - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
 - ครู ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ครู (โรงเรียนวัดเกาะแก้ว)

ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (โรงเรียนวัดลัด)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามกรอบฯ จำนวน ๖ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งทุกอัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- พนักงานเทศบาล ตามกรอบฯ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

รวมมีพนักงานเทศบาล (รวมปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล)

ตามกรอบอัตรากำลัง ๒๘ อัตรา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓

อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๘ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา ตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๗ อัตรา

- ซึ่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๖ ได้คิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จากเทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

เป็นฐานในการคำนวณ ดังนั้น จึงใช้ยอดงบประมาณฯ ที่ ๕๕,๒๑๘,๗๑๓ บาท

เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยในปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น ๒๐,๔๘๔,๒๒๘ บาท คิดเป็น

ร้อยละ ๓๗.๑๐ บาท แต่เนื่องด้วยปัจจุบัน เทศบาลตำบลบางตะบูน

ได้ตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ไว้ที่

๕๐,๙๓๕,๕๕๐ บาท หากนำยอดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผน

อัตรากำลังฉบับนี้ มาคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล จะเท่ากับ

$(๒๐,๔๘๔,๒๒๘ \times ๑๐๐ / ๕๐,๙๓๕,๕๕๐) = ๔๐.๒๒\%$ ซึ่งเกินจากที่

กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องจากงบประมาณที่ประมาณการไว้ กับงบประมาณ

ที่แท้จริงแตกต่างกันมากค่ะ ซึ่งหากไม่ดำเนินการแก้ไข อาจก่อให้เกิด

การกระทำที่ขัดต่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง

ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำร่างเอกสารการรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๔

มาพร้อมนี้ และได้คำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ขอเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมกันพิจารณา และชี้แจงเพิ่มเติม

สำเนาถูกต้อง

ขอให้ผู้อำนวยการกองแต่ละกองเสนอว่าต้องการที่ยุบ/เลิกตำแหน่งว่าง

หรือไม่ พร้อมเหตุผลความจำเป็นว่าเหตุใดจึงต้องยุบ/เลิกตำแหน่งดังกล่าว

ขอเชิญสำนักปลัดเทศบาลชี้แจง และกรรมการท่านอื่นตามลำดับ

นายชัยยศ สกวนทรัพย์

ประธานกรรมการฯ

นายวรภพ ไทงาม

กรรมการ

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวศรัญญา ฉิมฉาย
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญทั้ง ๒ ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นตำแหน่งว่างใหม่ เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ และตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี ปัจจุบัน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มี นายณรงค์ ทองสิน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทนหัวหน้างานป้องกันฯ ปริมาณงานต่าง ๆ เป็นไปตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการฯ ค่ะ หากมีเหตุผลและความจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินจากที่กฎหมายกำหนด ก็ขอเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

นางวาสนา เมืองเล็ก
กรรมการ

กองคลัง ไม่มีตำแหน่งใดที่เป็นตำแหน่งว่าง และไม่ขอเสนอยุบตำแหน่งค่ะ

นายธณัฐ พ่วงเดช
กรรมการ

กองช่าง มีตำแหน่งว่างคือ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ จึงไม่ขอเสนอยุบตำแหน่งครับ

พ.จ.อ.สุริยา อรุณรุวิวัฒน์
กรรมการ

กองสาธารณสุขฯ มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานประจำเรือขยะ สามารถยุบเลิกตำแหน่งได้ โดยอาจใช้พนักงานจ้างทั่วไป มาทำงานทดแทน หรือการจ้างเหมาบริการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

นางยุวรัตน์ ขวัญยืน
กรรมการ

กองการศึกษา มีตำแหน่งว่างคือ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ครู (โรงเรียนวัดเกาะแก้ว) และครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (โรงเรียนวัดลัด) ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี แต่ก็ยังเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ ส่วนตำแหน่งครู โรงเรียนวัดเกาะแก้ว เพิ่งว่างเนื่องจากครูเสียชีวิต แต่หากมีเหตุผลและความจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินจากที่กฎหมายกำหนด ก็ขอเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ค่ะ นอกนั้นขอให้คงไว้เช่นเดิม

นางสาวศรัญญา ฉิมฉาย
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง แต่ไม่สามารถยุบเลิกได้ เนื่องจากเป็นไปตามกฎหมาย ต้องมีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ค่ะ

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการฯ

คณะกรรมการฯ ท่านอื่นมีความเห็นเป็นอย่างไรบ้างครับ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอยุบตำแหน่งอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่
สรุปตำแหน่งที่สมควรยุบเลิก เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พนักงานเทศบาล

๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. คนงานประจำเรือขยะ

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่าง สรุปภาระค่าใช้จ่าย กรณีที่มีการยุบเลิก ทั้ง ๔ ตำแหน่งนี้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการแล้ว คือ (๑๖,๙๓๗,๒๒๐ + ๒,๕๔๐,๕๘๓ (ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%) = ๑๙,๔๗๗,๘๐๓ บาท

$$(๑๙,๔๗๗,๘๐๓ \times ๑๐๐/๕๐,๙๓๕,๕๕๐) = ๓๘.๒๔\%$$

คณะกรรมการท่านใดเห็นสมควรยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นขอให้ ยกมือด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้ยุบเลิก เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. คนงานประจำเรือขยะ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

เมื่อไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดเสนอเรื่องอื่นใดเพิ่มเติม ประธานคณะกรรมการฯ ได้กล่าวขอบคุณและปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(นางสาวศรัญญา นิมนาย)

กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการฯ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ