



ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยศ สวงทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567 - 2569**



**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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องและคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และวางแผนอัตรากำลังคน เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานการได้มาของแผนอัตรากำลังฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน และในคราวประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่ง ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

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

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบางตะบูน
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒ - ๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๗ - ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน.....	๑๑ - ๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบางตะบูนจะดำเนินการ.....	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๔ - ๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๙ - ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒ - ๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๐ - ๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๔๖ - ๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลบางตะบูน
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลบางตะบูน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ 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 โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม

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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูน

๒.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ 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.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางตะบูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน

กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางตะบูน และจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชม. = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

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

หมายเหตุ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

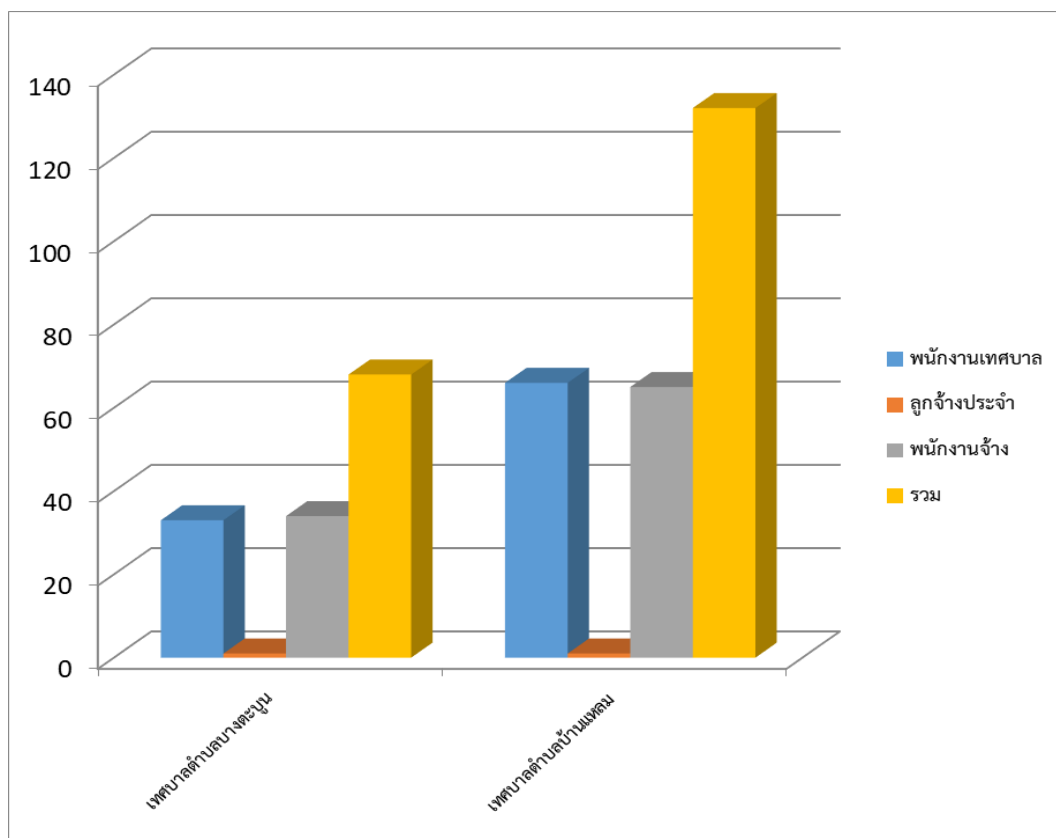
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบางตะบูน และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ดังนี้

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	เทศบาลตำบลบางตะบูน	เทศบาลตำบลบ้านแหลม
พนักงานเทศบาล	๓๓	๖๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๑
พนักงานจ้าง	๓๔	๖๕
รวม	๖๘	๑๓๒

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางตะบูน และเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เทศบาลตำบลบ้านแหลมมีประชากรมากกว่าเทศบาลตำบลบางตะบูน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย เนื่องจากงบประมาณ และจำนวนประชากร ซึ่งเทศบาลตำบลบางตะบูนยังมีอัตรากำลังน้อยกว่าเทศบาลตำบลบ้านแหลม ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จึงมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบางตะบูนได้ประสานการรับโอนย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งสายงานบริหารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนตำแหน่งประเภททั่วไปได้ขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลบางตะบูนมีวางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ภายในเขตพื้นที่ ตำบลบางตะบูน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ โดยจะแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวก ในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า คลอง</p> <p>๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค</p> <p>๑.๓ ปัญหาน้ำท่วม</p>	<p>๑.๑ ถนนชำรุด ทรุดโทรม เป็นหลุม เป็นบ่อ แคบ ทำให้ไม่สะดวกในการสัญจร และการขนส่ง คลองตันเขิน</p> <p>๑.๒ น้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากใช้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค แต่อยู่ปลายน้ำ ทำให้น้ำไหลอ่อน</p> <p>๑.๓ น้ำท่วมพื้นที่ทั้งหมดและถนน</p>	<p>๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ขยายถนนหรือไหล่ทาง สร้างสะพาน วางท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง กำจัด วัชพืชริมคลอง</p> <p>๑.๒ ขยายเขตการประปาส่วนภูมิภาค เพิ่มแรงดันน้ำ</p> <p>๑.๓ ยกกระดาน ป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วม เพิ่มท่อระบายน้ำ ขุดลอกคูคลอง ที่ตันเขิน เพื่อให้ น้ำไหลเวียนได้สะดวก</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ผลผลิตทางด้านประมง ชายฝั่ง และอุตสาหกรรม</p> <p>๒.๒ รายได้และความเป็นอยู่ ของประชากร การประกอบอาชีพ</p> <p>๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาสินค้าประมง</p>	<p>๒.๑ โรงงานอุตสาหกรรมลักลอบ ปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ ทำให้ สัตว์น้ำตาย และลดน้อยลง , ไม่มีแหล่งจำหน่าย หรือศูนย์ กระจายสินค้า OTOP</p> <p>๒.๒ ประชาชนขาดความรู้/ โอกาส ในการประกอบอาชีพ รายได้ต่อหัวต่ำกว่า ความ ต้องการใช้จ่ายในการดำรงชีพ รายวัน</p> <p>๒.๓ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยี และการพัฒนาสินค้าประมง ช่องทางการจัดจำหน่าย การแปรรูป</p>	<p>๒.๑ ดำเนินการกับโรงงานอุตสาหกรรม ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และพัฒนา แหล่งน้ำให้สามารถใช้อุปโภค บริโภคได้ , สนับสนุน จัดหาแหล่งจำหน่าย หรือจัด ให้มีศูนย์กระจายสินค้า OTOP</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ และการดูแลเรื่อง เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒.๓ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลให้ความรู้ในการ พัฒนาสินค้าประมง ให้ความรู้ทางด้าน เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ช่องทางการจัด จำหน่าย ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน สนับสนุนเงินทุน พร้อมอุปกรณ์</p>

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

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๕. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ปัญหาน้ำเสีย</p> <p>๕.๒ แพรกสาธารณะ</p> <p>๕.๓ การรुक้ำเขตลำน้ำ ถนนสาธารณะ</p> <p>๕.๔ ชายฝั่งและป่าชายเลน</p> <p>๕.๕ การสร้างความเข้าใจแก่ ประชาชน เรื่อง การจัดการ ทรัพยากรฯ</p> <p>๕.๖ ปัญหาขยะมูลฝอย</p>	<p>๕.๑ โรงงานอุตสาหกรรม/ เรือประมง ลักลอบปล่อยน้ำเสีย/ น้ำมัน ลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ</p> <p>๕.๒ แพรกสาธารณะตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมและขยะ ตกค้างทำให้การระบายน้ำ ไม่สะดวก ประกอบกับมีผู้รुक้ำ แพรกสาธารณะ</p> <p>๕.๓ มีการปลูกสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้างรुक้ำเขตลำน้ำ ถนนสาธารณะ</p> <p>๕.๔ เกิดการกัดเซาะชายฝั่ง และพื้นที่ป่าชายเลน</p> <p>๕.๕ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการ ทรัพยากรฯ</p> <p>๕.๖ เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวมาใช้บริการและ ทำให้เกิดขยะมูลฝอยจำนวนมาก ตลอดจนขยะมูลฝอยในทะเล</p>	<p>๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ ในการไม่ปล่อย น้ำเสีย ตลอดจนให้โรงงานอุตสาหกรรม ทำการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ สาธารณะ และให้มีมาตรการดำเนินการ ลงโทษต่อผู้กระทำผิดอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัด วัชพืช ดำเนินการกับผู้รुक้ำแพรก สาธารณะ</p> <p>๕.๓ ตรวจสอบการก่อสร้างที่รुक้ำเขต ลำน้ำ หรือถนนสาธารณะ และดำเนินการ ให้เรือถอนให้ถูกต้อง</p> <p>๕.๔ จัดให้มีการแก้ไขปัญหา โดยการทำให้ ไม่ไผ่ชะลอคลื่น หรือถมหินใหญ่ ฯลฯ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการปลูกป่า ชายเลน</p> <p>๕.๕ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการจัดการ ทรัพยากรฯ</p> <p>๕.๖ รณรงค์ให้นักท่องเที่ยวและประชาชน ในตำบล รักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะมูลฝอย ทิ้งทางบกและทางน้ำ จัดเจ้าหน้าที่เก็บขยะ ในทะเล</p>
<p>๖. ด้านการสาธารณสุข</p> <p>๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูล ข่าวสารด้านสาธารณสุข และ อนามัย</p>	<p>๖.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และอนามัยมี ไม่เพียงพอ</p>	<p>๖.๑ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย หรือ เอกสารเผยแพร่ แผ่นพับ หรือบอร์ด ข่าวสารประจำหมู่บ้าน ฝึกอบรมให้ความรู้ ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาด และการป้องกันยุงลาย พาหะนำโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดอื่น ๆ	๖.๒ มีการแพร่ระบาดของโรค ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดอื่นๆ	๖.๒ จัดให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค กำจัดยุงลาย รณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่น ๆ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่ออกสำรวจและให้ความรู้ในการป้องกันและดูแลบุตรหลาน
๖.๓ ปัญหายาเสพติด ๖.๔ ปัญหาการให้บริการ สุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ	๖.๓ ยาเสพติดแพร่ระบาด ในพื้นที่ ๖.๔ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึงในพื้นที่	๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดกิจกรรมสานสายใยระหว่างครอบครัว จัดให้มีชุดตรวจ หรือตั้งด่านตรวจค้นยาเสพติดอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ความรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติดแก่ประชาชน ๖.๔ ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๗.๑ การศึกษา ๗.๒ ศาสนาและวัฒนธรรม	๗.๑ ประชากรขาดโอกาสในการศึกษา (ประชากรแฝง) เนื่องจากบิดามารดาเป็นแรงงานต่างด้าว หรือรับจ้างทั่วไป มีที่อยู่ไม่เป็นหลักแหล่ง หรือไม่มีเอกสารแสดงตน จึงไม่สามารถเข้าเรียนได้ ๗.๒ ประเพณีเก่าแก่ของชาวบ้าน ไม่ได้รับการเผยแพร่แก่ลูกหลาน เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นสังคมเมือง	๗.๑ เปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลต่างด้าว ได้รับการศึกษาเรียนรู้ ในสถานศึกษาของภาครัฐ ตลอดจนให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดให้มีการฟื้นฟู และ ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้แก่ลูกหลาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางตะบูน

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

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

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

พ.ศ.๒๕๖๒

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางตะบูนจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้วิเคราะห์พื้นที่ความรับผิดชอบแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่ช่วยให้การพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูนประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยภายนอกเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวให้มากที่สุด

T = Threats หรือภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลบางตะบูน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p>	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p>
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p>	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p>

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล
๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๓. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ที่สามารถทำงานได้คล่องตัว สามารถใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๕. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ดี
๖. บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ ความชำนาญในสายอาชีพ
๒. บุคลากรบางคนทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
๔. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
๕. บุคลากรของเทศบาลมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานของเทศบาลมีหลากหลายภารกิจ
๖. เทศบาลมีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจำกัด ทำให้การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง

๑. บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. บุคลากรมีความจริงใจในการพัฒนา เทศบาล อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. เทศบาลให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับ การฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลมีบริเวณกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่
๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่ออกโดยส่วนกลาง ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงาน ไม่ทันต่อสถานการณ์
๓. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลไม่สามารถสรรหาบุคลากรเองได้ ต้องรอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสรรหา

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลบางตะบูน มีศูนย์อนุรักษ์และศึกษานิเวศวิทยาและป่าชายเลน ซึ่งเป็นแหล่งเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรและประชาชน
๒. เทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด ปลอดภัย รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน
๓. มีการจัดสวัสดิการ อาคารที่พักอาศัย ให้แก่บุคลากรที่ไม่ใช่คนในพื้นที่
๔. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างความสามัคคีแก่บุคลากร
๕. ผู้บริหารมอบอำนาจ กระจายอำนาจให้มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จึงทำให้สามารถจัดบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ทันทั่วถึง
๖. บุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทเพิ่มขึ้น

W

จุดอ่อน

๑. มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจำกัด
๒. ขาดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน
๓. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของหน่วยงาน
๔. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

O

โอกาส

๑. มีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เนื่องจากเทศบาลตำบลบางตะบูน มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรให้แก่องค์กร
๓. มีส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนงบประมาณแก่เทศบาลตำบลบางตะบูน
๔. มีหน่วยงานภาครัฐสามารถผลักดันงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานรองรับตามแนวทางการพัฒนาของเจ้าของงบประมาณ

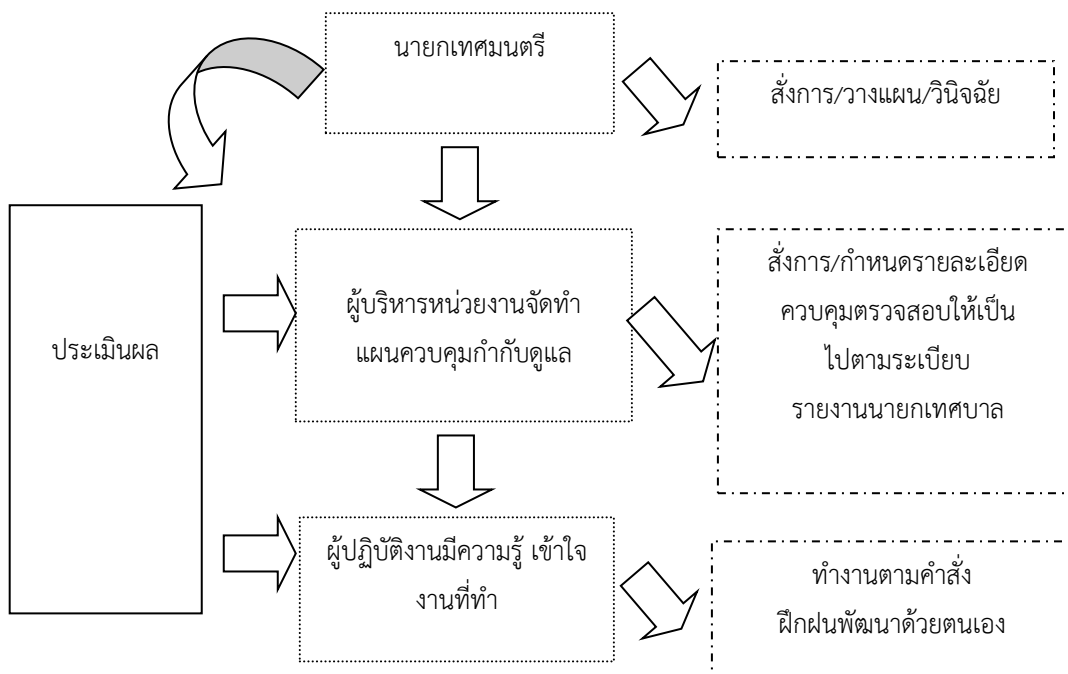
T

ข้อจำกัด

๑. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดแคลน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากต้องรอการสรรหาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. ระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่ออกโดยส่วนกลาง ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงาน ไม่ทันต่อสถานการณ์ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านพื้นที่ ประเพณี และวัฒนธรรม เป็นต้น
๓. การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

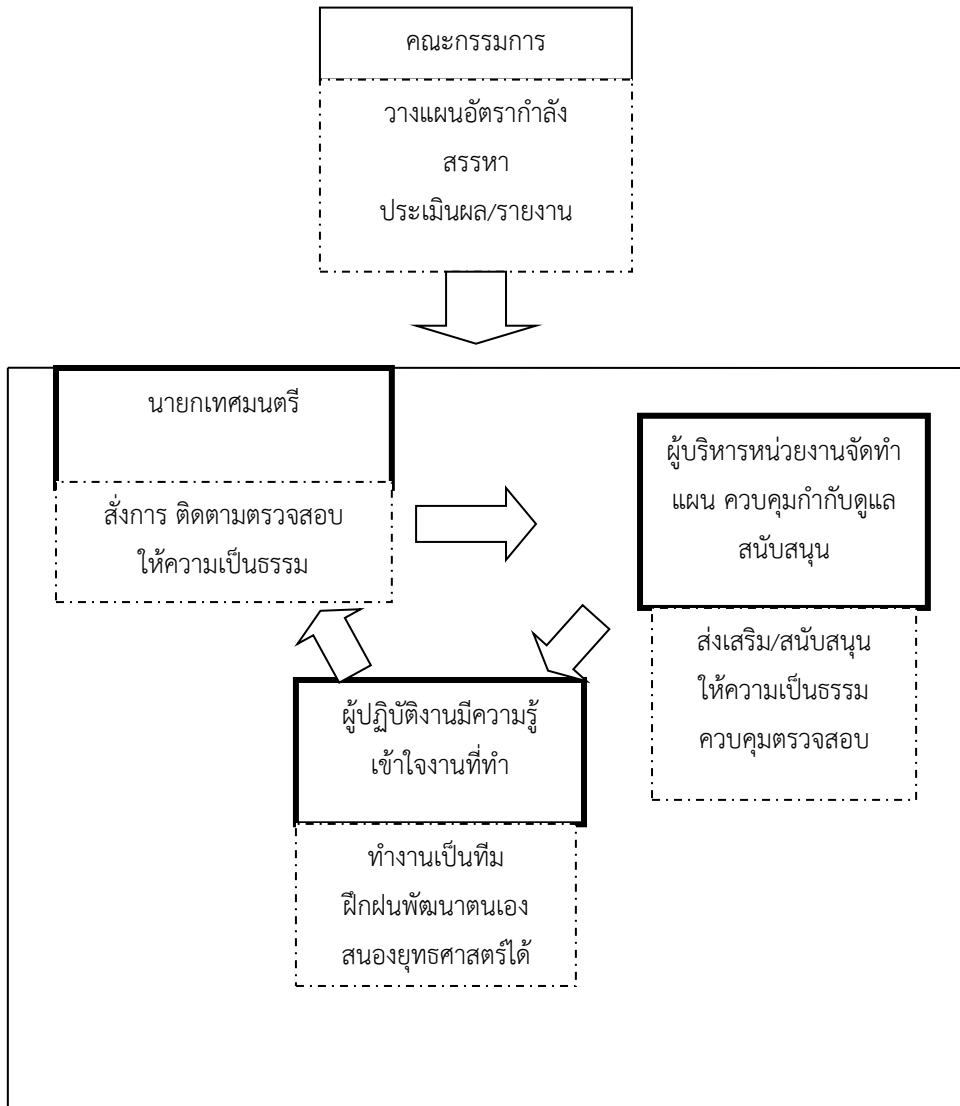
การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



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

โครงสร้างใหม่



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

ภายในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลบางตะบูนมีวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล ดังนี้
 “บริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใส ใส่ใจการพัฒนาคน ฝึกฝนให้มีความรู้คู่คุณธรรม นำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ”

จากการวิเคราะห์บุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเทศบาลสามัญ กำหนด
 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๐ 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 แต่เนื่องจากปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคลเกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองการศึกษาของเทศบาลตำบล บางตะบูน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑.๑. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการและการพาณิชย์ 	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานนิติการและการพาณิชย์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา 	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค 	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	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 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย 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 งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี 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 งานสาธารณสุขปโรค
- ๓.๔. งานวิศวกรรมโยธา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

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

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

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

๕.๑.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี 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 ปริมาณงานที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางตะบูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรภพ ไทรงาม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเชมชาติ อยู่เป็นสุข
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กัลยา ศรีแสง
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
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิไลลักษณ์ พงษ์เทศ
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิรดา คำฮ้อย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เอมวิภา อยู่เย็น
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
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัทรรัตน์ ทังศรี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโสภณ แสงอาทิตย์
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติธัช สำเภาเงิน
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	นายภัทรารุณ ทังศรี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวาสนา เมืองเล็ก
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพัชรินทร์ จินดาไทย
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธัญลักษณ์ จิตวิมลลักษณ์
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวรรณมา เทพสมุทร
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอารยา ยองโย
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนิษฐา หนองบัว
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศรีธัญญา นนทรีย์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวารการ ติดต่อ
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐยา เตือนคล้อย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นลิสสา แซ่สือ
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธณัญญ์ พวงเดช
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกฤตินันท์ อยู่เย็น
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายพิศุทธิ์ โชคลาภ , นายชูศักดิ์ ลีวัลย์ชัย
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปัญญา สนพลอย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิชานันท์ พ่วงรอด
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปณิดา แก้วแดง
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ฐานิตา อุตสาหะ
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอุมาพร พวงสวัสดิ์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.สรินทร์ ใจขึ้น น.ส.ณัฐกานดา คำสอาด นายสิทธิ์ชัย สำเภาเงิน
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะชนิด ๔ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนพนธ์ คนเฉลียว
พนักงานขับเรือยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉัตรชัย ศรีทธารธรรม
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพเทพ โกลศพิมพ์การ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสายชล สมบูรณ์ศรี
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนรา ใหญ่ประเสริฐ
กองการศึกษา (๐๘)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางยุรัตน์ ขวัญเย็น
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นภัทร กฤตสิริกุล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชนมภา พงษ์พานิช
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.เขมนิจ แสงคำ น.ส.นลินี สุขพร้อม น.ส.นงภา กลิ่นอุบล
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.กนกลักษณ์ มันหมายชนี น.ส.นันทิยามาศ มิ่งสมบัติ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปิยวรรณ นุชน้อย
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศศิวรรณ บุญกอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชุตินา นิมนวล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รวม	๖๕	๖๘	๖๘	๖๘	+๓	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๗๐)	
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)	
๔๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๒๙,๕๖๐	๕๔๔,๘๘๐	๕๖๐,๕๒๐	(๓๕,๕๒๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๐๖,๔๐๐	๒๑๔,๖๘๐	(๑๕,๘๙๐)	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๑๙๐)	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	(๑๑,๒๓๐)	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)		๑	๑	๑๒๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๔๘๐	๑๓๔,๗๖๐	๑๔๐,๑๖๐	(๑๐,๓๗๐)	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	(๑๑,๒๓๐)	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๖๘๐	๒๐๔,๖๐๐	(๑๕,๑๕๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองการศึกษา (๐๘)																				
๕๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)	
๕๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๕๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน																				
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่าง)
๕๕	ครู	ค.ศ.๓	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว																				
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๗	ครูผู้ช่วย		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๙,๘๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๒,๒๔๐	๔๘๕,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๓๙,๖๘๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๗,๘๘๐	(๓๕,๕๔๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๓,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐,๗๙๐)
๙	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๓,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐,๗๙๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	นักการ		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	ว่างให้ยุบ (๒๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๙๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๒,๗๖๐	๓๑๕,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	(๒๔,๒๖๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๘๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๗,๑๒๐	๓๐๙,๐๐๐	๓๒๑,๓๖๐	(๒๓,๘๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๕,๔๐๐	๓๒๗,๐๐๐	๓๔๐,๐๘๐	(๒๕,๑๙๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	(๑๔,๘๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองคลัง (๐๔)																				
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๖๖๔,๔๔๐	๖๘๕,๐๘๐	๗๐๖,๐๘๐	(๕๐,๑๗๐)	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๖๖,๘๘๐	๕๘๔,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๑๙๐)	
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
กองช่าง (๐๕)																				
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๒๒,๗๖๐	(๕๑,๕๒๐)	
๓๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	(๒๗,๓๕๐)	
๓๔	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๒๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๒๐๐	๒๕๕,๐๔๐	(๑๘,๘๘๐)	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	(๑๙,๕๔๐)	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

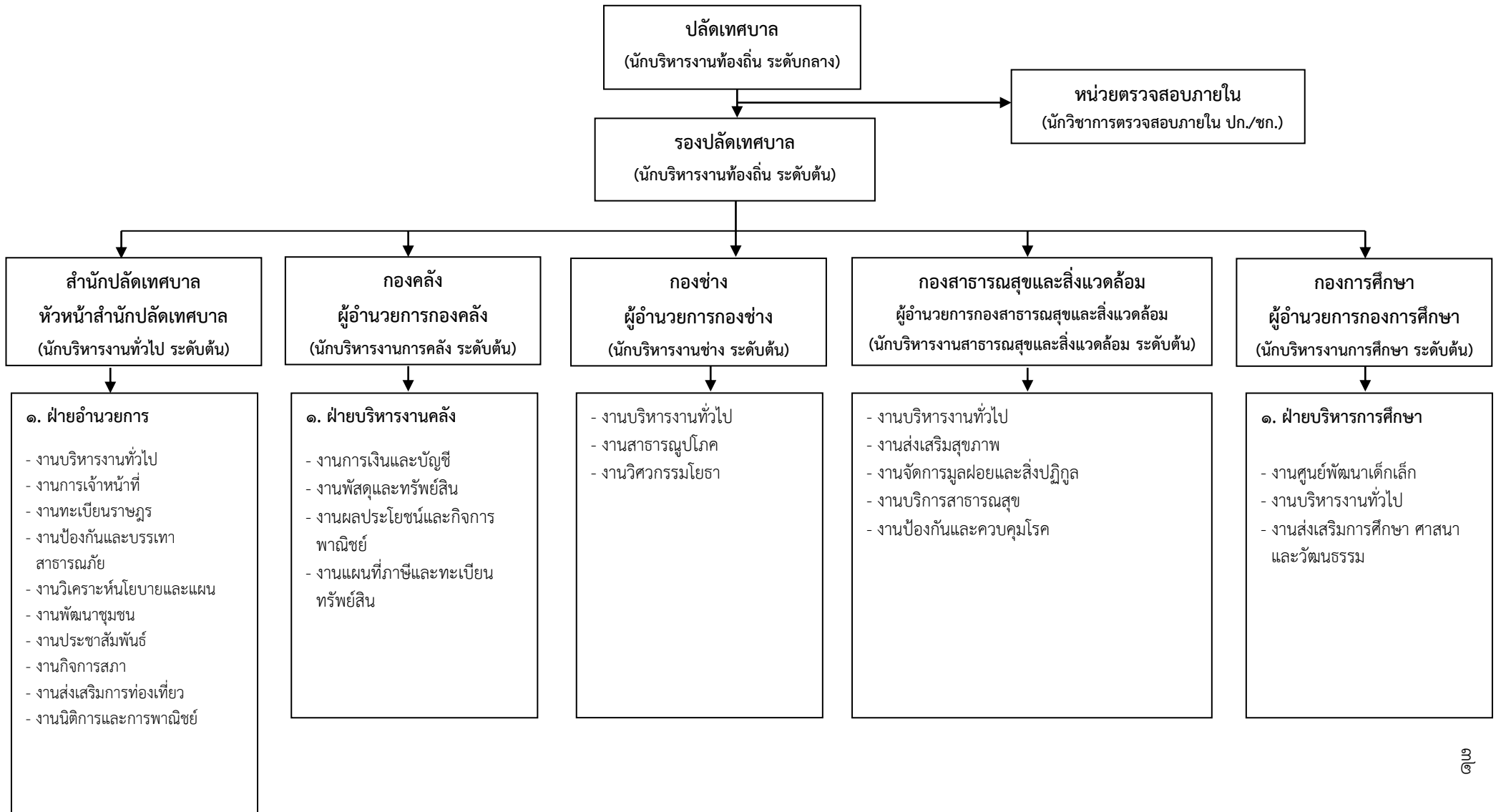
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด																			จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่าง ๑)	
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๙	ครูผู้ช่วย		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศพด.ทต.บางตะบูน)		๑	๑	๒๗๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๗๖๐	๒๙๙,๒๘๐	๓๑๑,๒๘๐	๓๑๑,๒๘๐	(๒๓,๐๕๐)	
๖๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศพด.วัดลัด)		๑	๑	๑๙๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๒๓,๔๔๐	(๑๖,๕๔๐)	
๖๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศพด.โรงเรียนวัดเกาะแก้ว)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๖๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๗๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๗๖๐	๒๙๙,๒๘๐	๓๑๑,๒๘๐	๓๑๑,๒๘๐	(๒๓,๐๕๐)	
๖๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	(๑๗,๒๑๐)	
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๖๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.วัดลัด)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																				
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม			๖๘	๕๕	๑๖,๕๐๙,๖๖๐	๕๗๐,๐๐๐	๖๘	๖๘	๖๘	+๓	-	-	-	๕๖๙,๑๐๐	๕๘๒,๐๖๐	๕๙๗,๕๔๐	๑๗,๖๔๘,๗๖๐	๑๘,๒๓๐,๘๒๐	๑๘,๘๒๘,๓๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๒,๖๔๗,๓๑๔	๒,๗๓๔,๖๒๓	๒,๘๒๔,๒๕๔		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๐,๒๙๖,๐๗๔	๒๐,๙๖๕,๔๔๓	๒๑,๖๕๒,๖๑๔		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๗.๙๕	๓๗.๓๓	๓๖.๗๒		

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

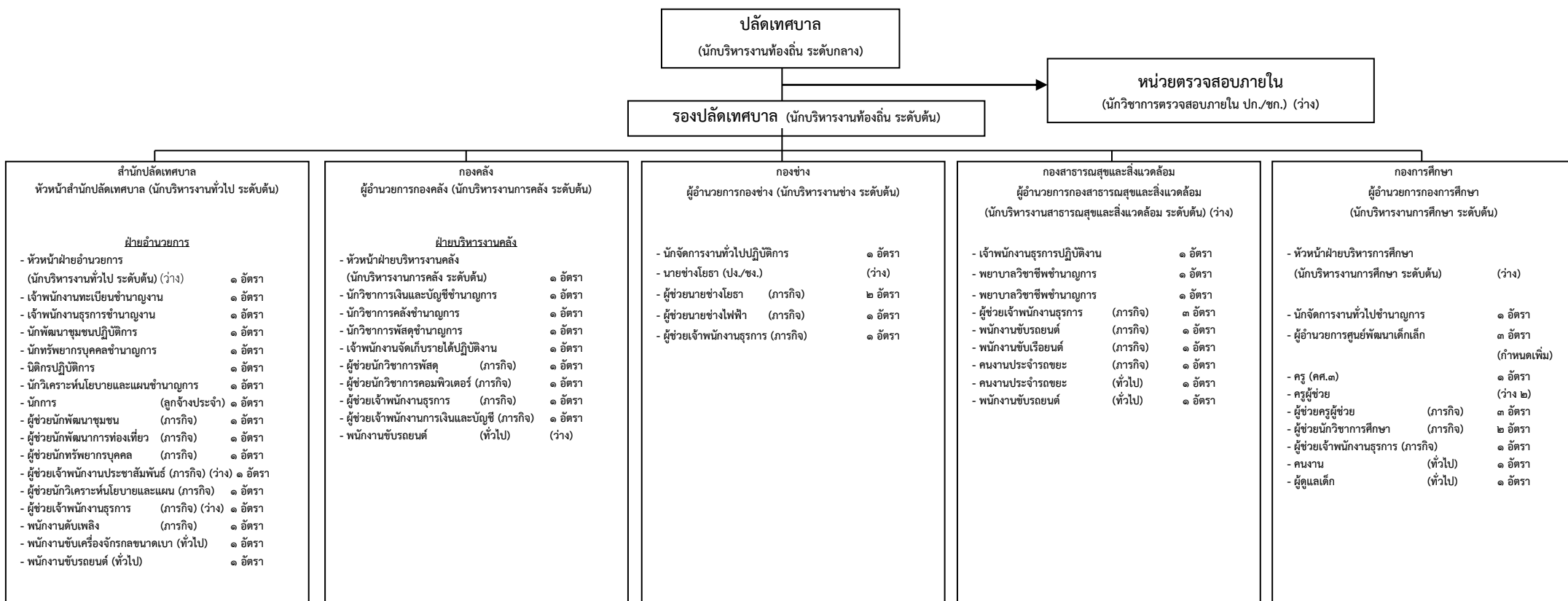
จำนวน ๕๓,๔๘๒,๓๒๘ บาท
 จำนวน ๕๖,๑๕๖,๔๔๔ บาท
 จำนวน ๕๘,๙๖๔,๒๖๖ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

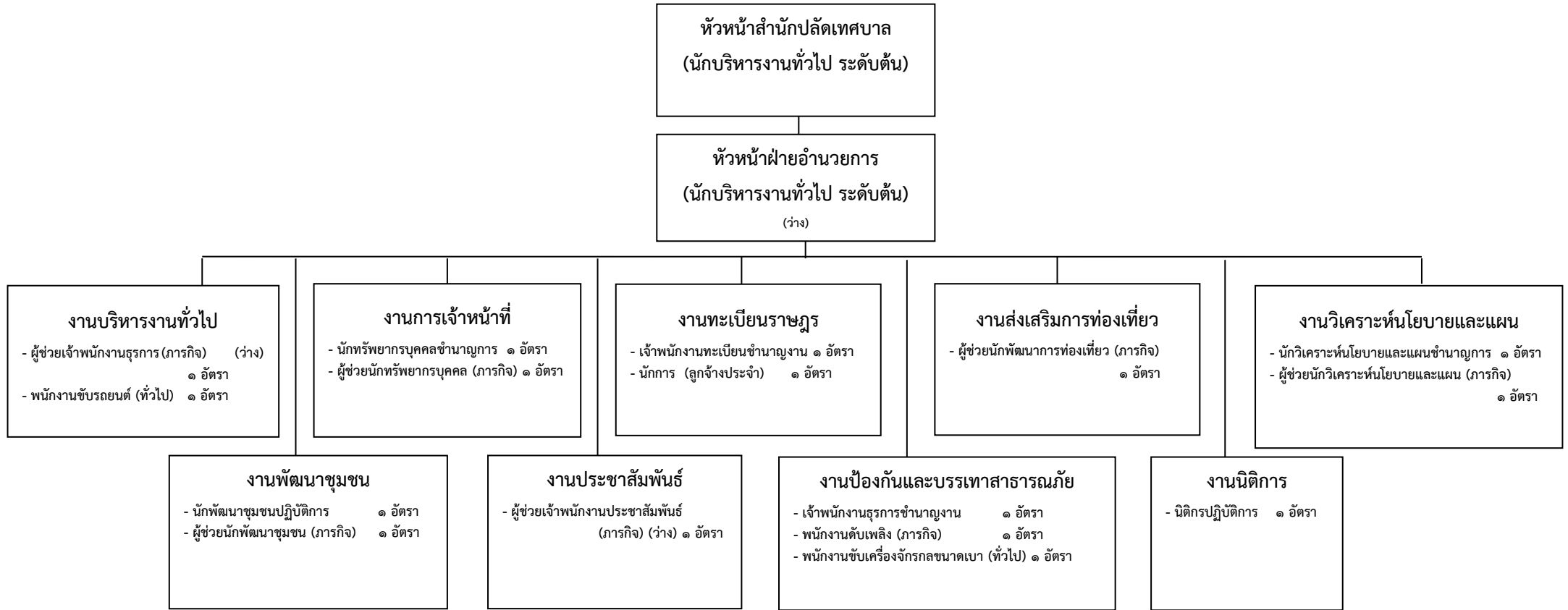


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน



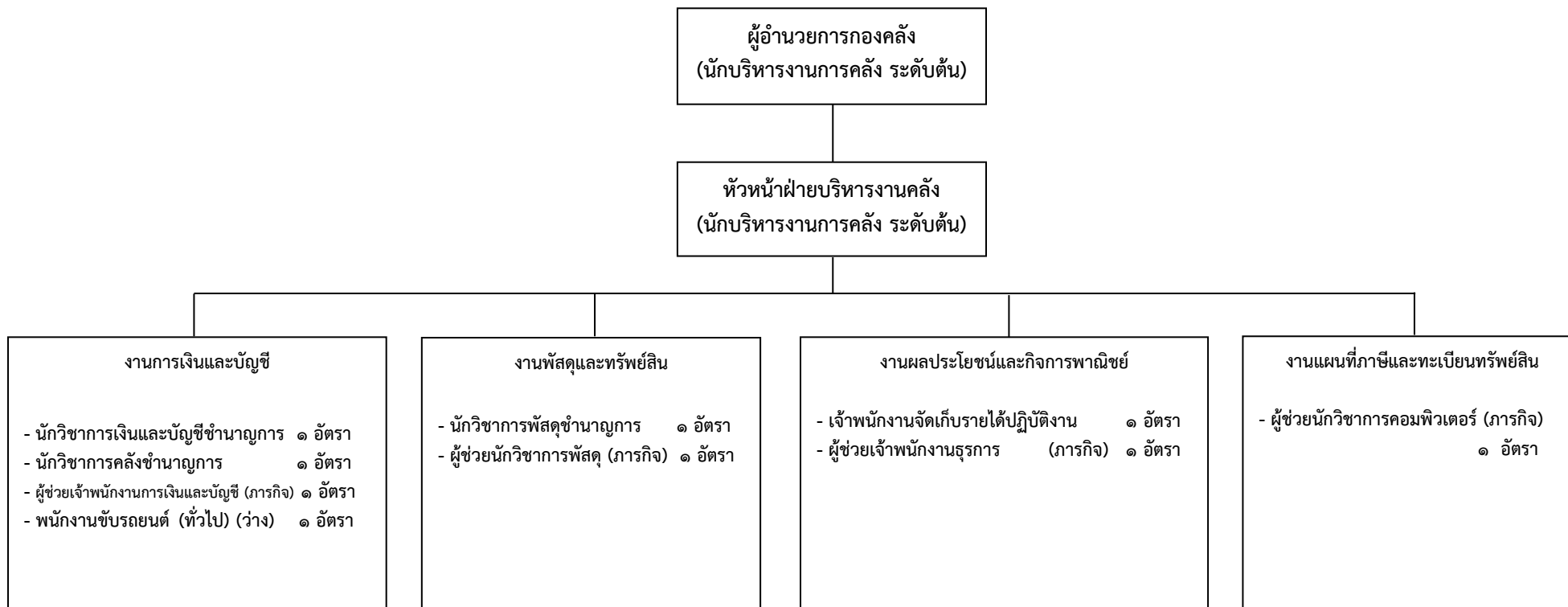
ระดับ	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	๑	๑	-	๘	๑๔	๖	๑	๒๗	๗	๖๕
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	๑	๑	-	๕	๑๑	๔	๑	๒๕	๖	๕๗
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๓
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	๓	๓	๒	-	๒	๑	๑๑

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



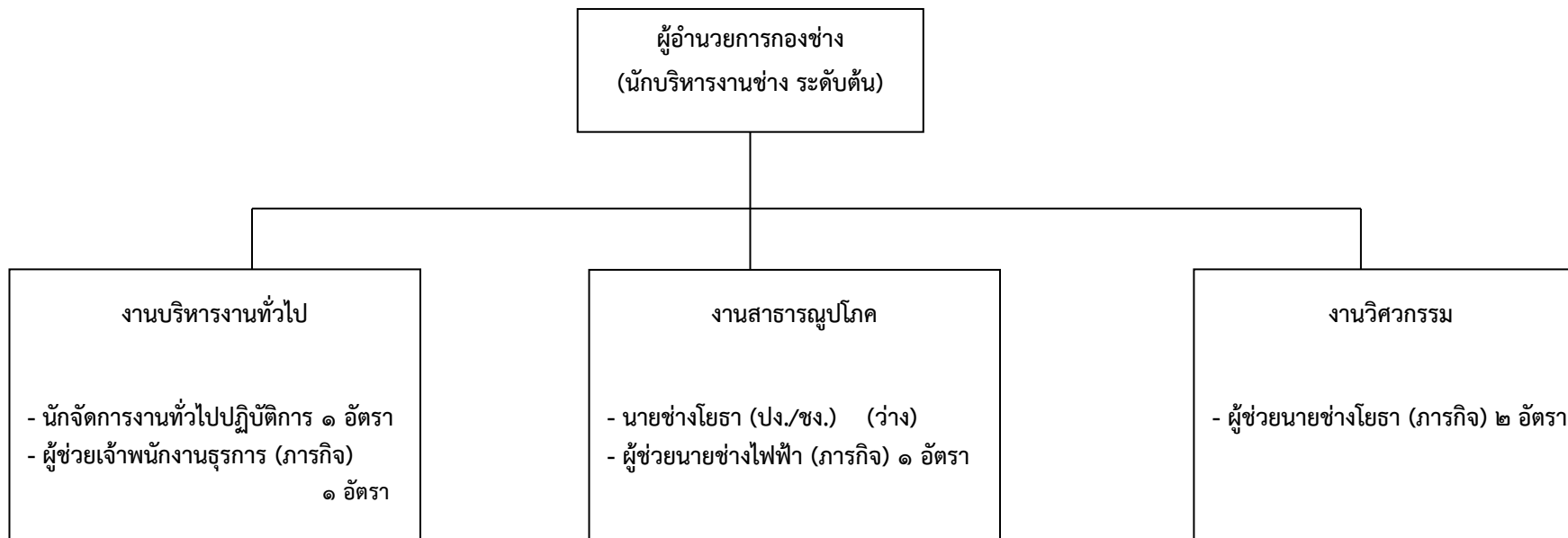
ระดับ	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๔	๒	๑	๗	๒	๑๘
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๔	๒	๑	๕	๒	๑๕
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	๑	-	-	-	๒	-	๓

โครงสร้างของกองคลัง



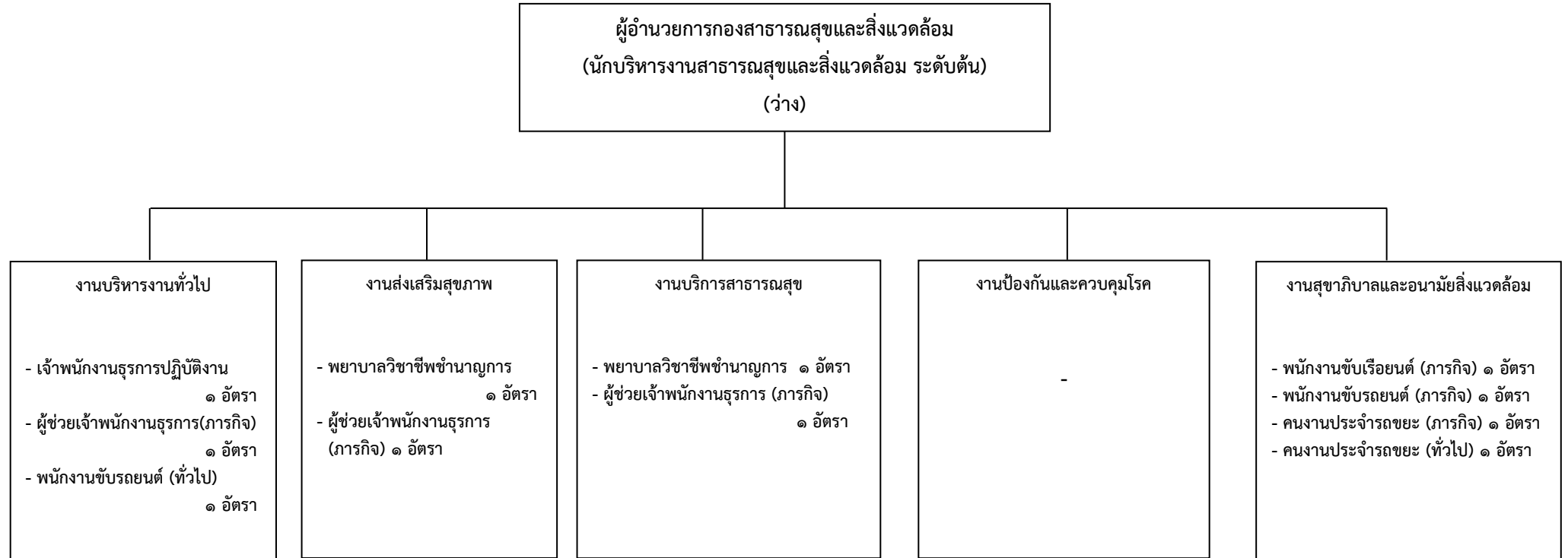
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๓	๑	๔	๑	๑๑
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๒	๓	๑	๔	-	๑๐
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างของกองช่าง



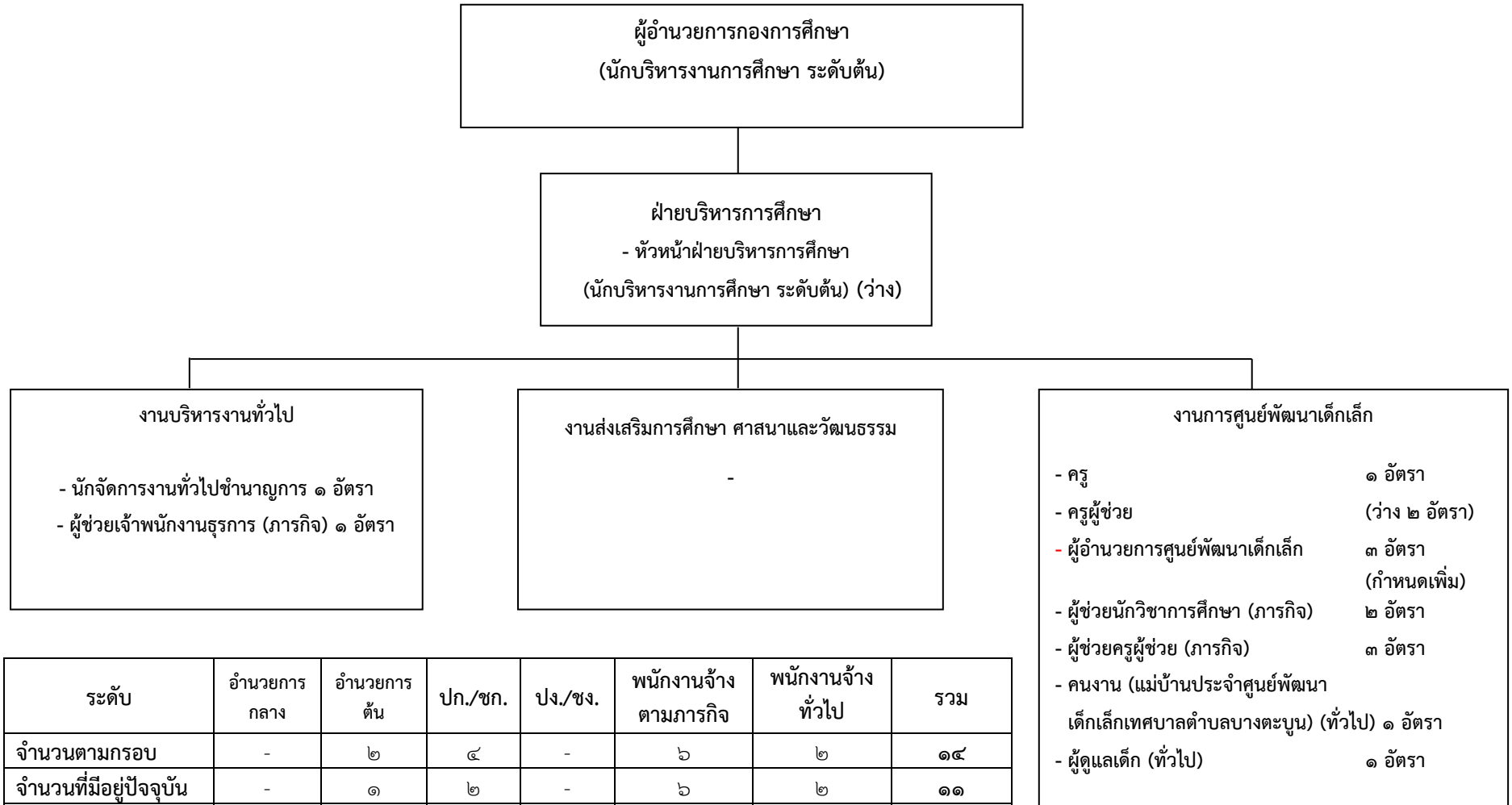
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๑	๑	๑	๔	-	๗
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๑	-	๔	-	๖
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



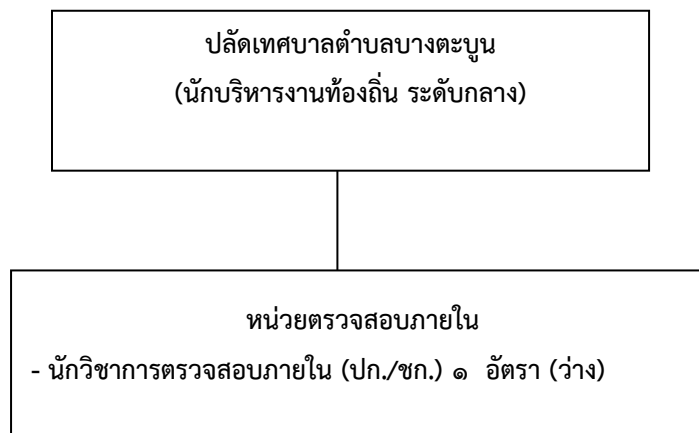
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๑	๒	๑	๗	๒	๑๓
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	-	๒	๑	๗	๒	๑๒
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวนตามกรอบ	-	๒	๔	-	๖	๒	๑๔
จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	-	๑	๒	-	๖	๒	๑๑
จำนวนที่ขอเพิ่ม	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ขอปรับลด	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ว่าง	-	๑	๒	-	-	-	๓

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	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาล											
๑	นายวรภพ ไทรงาม	ร.ป.ม.	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๖๕,๙๖๐
๒	นายเชมชาติ อยู่เป็นสุข	ร.ม.	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๓	นางสาวกัลยา ศรีแสง	-	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๔	ฝ่ายอำนวยการ -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๕	งานกรเจ้าหน้าที่ นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ	ร.ม.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔๙,๔๘๐	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๖	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวเอมวิภา อยู่เย็น	ร.ป.ม.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔๙,๔๘๐	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๗	งานนิติกร นางสาวศิริดา คำอ้อ	น.บ.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	งานพัฒนาชุมชน น.ส.ธรรารัตน์ แสงโสม	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๙	งานทะเบียนราษฎร น.ส.เบญจวลัย ดวงเดือน	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายณรงค์ ทองสิน	อนุปริญญา	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๒๖,๔๘๐	-	-	๔๒๖,๔๘๐
๑๑	ลูกจ้างประจำ นางสาวภขสร แสงสุริยา	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นายณัฐกร ศรีลาบุษ	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางสุภาพร พานแพน	ร.ป.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๕,๖๐๐	-	-	๒๘๕,๖๐๐
๑๔	นางสาวภัทรรัตน์ ทังศรี	ร.ป.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๕	นายณรงค์ กล้าทอง	ร.ป.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๑,๑๒๐	-	-	๒๙๑,๑๒๐
๑๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๘	นายโสภณ แสงอาทิตย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๘,๔๔๐	-	-	๑๗๘,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๙	นายกิตติธัช สำเนาเงิน	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายภัทรารุช ทังศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)											
๒๑	พนักงานเทศบาล นางวาสนา เมืองเล็ก	บ.บ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๔๔,๐๔๐
๒๒	ฝ่ายบริหารงานคลัง นางพัชรินทร์ จินดาไทย	ศ.บ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๓๒,๖๘๐
๒๓	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ นางสาวชนิษฐา หนองบัว	บ.บ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๒๔	งานการเงินและบัญชี นางสาวธัญลักษณ์ จิตวิมลลักษณ์	บ.บ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๒๕	นางวรรณมา เทพสมุทร งานพัสดุและทรัพย์สิน	บ.บ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๖	นางอารยา ยองไย	บ.บ.บ.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นายวรากร ติดต่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๒๘	นางสาวศรีัญญา นนทรี	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๙	นางสาวณัฐยา เตือนคล้าย	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๓๐	นางสาวนลิสสา แซ่สือ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	-ว่าง-	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานเทศบาล											
๓๒	นายธณัฐ พ่วงเดช	บธ.บ.	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๖๐,๒๔๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๓๓	นางกตติณันท์ อยู่เย็น	รป.บ.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๒๘,๒๐๐	-	-	๓๒๘,๒๐๐
	งานสาธารณสุขภิบาล											
๓๔	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-ว่าง-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นายพิศุทธิ์ โชคกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๕,๖๐๐	-	-	๒๒๕,๖๐๐
๓๖	นายชูศักดิ์ ลีวัลย์ชน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๔,๔๘๐	-	-	๒๓๔,๔๘๐
๓๗	นายปัญญา สนพลาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๘	นางสาวนิชานันท์ พ่วงรอด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
	พนักงานเทศบาล											
๓๙	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
๔๐	นางสาวฐานิตา อุตสาหะ	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวปณิตา แก้วแดง	ร.บ.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๔,๘๕๐	-	-	๑๗๔,๘๕๐
๔๒	งานศูนย์บริการสาธารณสุข นางอุมาพร พวงสวัสดิ์	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๕๖๒,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๕๑๖,๒๕๐
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสรินทร์ ใจชื่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๐,๖๘๐	-	-	๑๙๐,๖๘๐
๔๔	นางสาวณัฐกานดา คำสอาด	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๔๕	นายลัทธชัย สำเนาเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๔๖	นายฉัตรชัย ศรีทธารธรรม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๔๗	นายธนพนธ์ คนเฉลียว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	๑๒๔,๕๕๐	-	-	๑๒๔,๕๕๐
๔๘	นายพรเทพ โกศลพิมลการ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายนา 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	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๘,๕๒๐
๕๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๕๓	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวนภัทร กฤตสิริกุล	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๔	งานการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลฯ -ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสท.แล้ว
๕๕	นางชนภา พงศ์พานิช	ศษ.ม.	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๓	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	คศ.๓	๓๖๕,๗๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๐๐,๑๖๐
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดัด -ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสท.แล้ว
๕๗	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	ครูผู้ช่วย	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	๐
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว -ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสท.แล้ว
๕๙	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	ครูผู้ช่วย	๓๘-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๒	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	๐
๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเขมนิจ แสงคำ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๗๖,๖๐๐	-	-	๒๗๖,๖๐๐
๖๑	นางสาวนลินี สุขพร้อม	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๘,๔๘๐	-	-	๑๙๘,๔๘๐
๖๒	นางสาววงนภา กลิ่นอุบล	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๓	นางสาวกนกลักษณ์ มั่นหมายจันนี	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๗๖,๖๐๐	-	-	๒๗๖,๖๐๐
๖๔	นางสาวนันทิยามาศ มั่งสมบัติ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖,๕๒๐
๖๕	นางสาวปิยวรรณ นุชน้อย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๖	นางสาวศิววรรณ บุญกอง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นางสาวชุติมา นิ่มนวล	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๖๘	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 ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

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

ขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

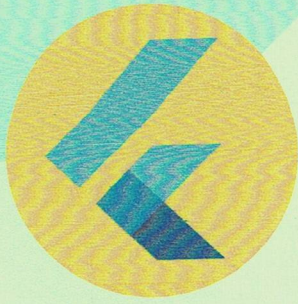
โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับมติ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

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

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก





ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน

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

ด้วยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ตามข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลบางตะบูน

ที่ ๑๒๗/๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดทำให้แล้วเสร็จก่อน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักรักษาพยาบาล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบางตะบูน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบตามระเบียบฯ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักรักษาพยาบาลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพุธที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบางตะบูน ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยยศ สงวนทรัพย์	นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน	ประธานกรรมการ
๒. นายวรภพ ไทรงาม	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายเชมชาติ อยู่เป็นสุข	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายธณัฐ พ่วงเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางวาสนา เมืองเล็ก	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางยุวรัตน์ ขวัญยืน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวกัลยา ศรีแสง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาประชุมพร้อมแล้ว นายชัยยศ สงวนทรัพย์ ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้กล่าวเปิดประชุมและเริ่มการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบางตะบูน ที่ ๑๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จ และเสนอให้ ก.ท.จ.เพชรบุรี ให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

มติที่ประชุม

รับทราบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบางตะบูน

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางตะบูนครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น จึงขอให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีสาระสำคัญตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงต่อไป

นางสาวกัลยา ศรีแสง
กรรมการและเลขานุการ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้จัดทำให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้น จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นตามแนวทางดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานราชการและการบริหารงานบุคคลขององค์กรและเพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความเป็นระบบและรวดเร็ว มีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

ซึ่งสำนักปลัดเทศบาล ได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางสถิติ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดที่ควรคงไว้ ตำแหน่งใดที่ควรยุบ ตำแหน่งใดควรกำหนดเพิ่ม โดยพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา โดยในส่วนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ซึ่งปัจจุบัน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูน อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓๘.๒๙

ในส่วนของการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเทศบาลสามัญ มีภารกิจหลักตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้อง
ทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ
กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อ
ประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ
คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การ
จัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการ นั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่
กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำ
กิจการใดๆในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

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

ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ มาตรา ๑๖ บัญญัติว่า

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล
มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ
ประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ **สำเนาถูกต้อง**
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ


(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำแบบวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหา หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

<p>ภายนอกองค์กร</p> <p>ภายในองค์กร</p>	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑. อยู่ใกล้ทะเล มีแหล่งท่องเที่ยวจำนวนมาก</p> <p>๒. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความสามัคคี</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่</p> <p>๕. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด</p> <p>๒. ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง</p> <p>๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทะเลโคลน ทำให้เกิดการกัดเซาะชายฝั่ง</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑. มีหน่วยงานภายนอก ให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว ฯลฯ</p> <p>๒. มีโครงการที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว จากภาครัฐและภาคเอกชน</p> <p>๓. ประชาชนมีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก และเป็นเส้นทางท่องเที่ยว</p> <p>๕. มีโรงเรียนที่มีมาตรฐาน</p> <p>๖. มีแหล่งเรียนรู้ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ/ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ : SO</p> <p>๑. ประสานหน่วยงานภายนอก ในการสนับสนุนงบประมาณในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๒. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ : WO</p> <p>๑. หางบประมาณในการจัดซื้อที่ดินเป็นของตนเอง เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ และประหยัดงบประมาณในการเช่า</p> <p>๒. ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรชายฝั่ง การกัดเซาะ การพังทลายของตลิ่ง</p>
<p>อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)</p> <p>๑. เป็นสังคมชนบท ไม่สามารถรวมกลุ่มได้บ่อยครั้ง</p> <p>๒. ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้จำนวนมาก</p> <p>๓. ประชาชนซึ่งประกอบอาชีพประมงมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพ</p> <p>๔. มีการปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำ</p> <p>๕. การออกกฎหมายบางประเภท เช่น ด้านประมง ทำให้เกิดการว่างงาน</p> <p>๖. มีลิงแสมจำนวนมาก ก่อความเดือดร้อนให้ประชาชน สถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ</p>	<p>กลยุทธ์ : ST</p> <p>๑. ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการประกอบอาชีพ</p> <p>๒. ต้องมีการลงพื้นที่ไปยังบ้านเรือนของประชาชน แทนการเชิญประชาชนมาทำกิจกรรม</p> <p>๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนใช้แหล่งท่องเที่ยวให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างอาชีพ สร้างรายได้</p>	<p>กลยุทธ์ : WT</p> <p>๑. ขอความร่วมมือประชาชน ภาคเอกชน ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p>

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ประกอบกับจากอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับนี้ ตลอดจนกฎหมายอื่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล จะสามารถแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- | | |
|--|------------------------|
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | นางสาวเอมวิกา อยู่เย็น |
| ๘. นิติกร | นางสาวศิรดา คำฮ้อ |
| ๙. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักการ | นางสาวภษสร แสงสุริยา |
| ๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | นางสุภาพร พานแพน |
| ๑๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว | นายณัฐธกรณ์ ศรีลานุช |
| ๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | นางสาวภัทธรัตน์ ทังศรี |
| ๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | นายณรงค์ กล้าทอง |
| ๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | -ว่าง- |
| ๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | -ว่าง- |
| ๑๖. พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ) | นายโสภณ แสงอาทิตย์ |
| ๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
(รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป) | นายกิตติธัช สำเภาเงิน |

จากการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคน โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เห็นว่า สำนักปลัดเทศบาล มีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงให้คงตำแหน่งว่างไว้ และให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการสรรหาต่อไป

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ
นางวาสนา เมืองเล็ก
ผู้อำนวยการกองคลัง

ขอเชิญกองคลัง ชี้แจงข้อมูลครับ

กองคลัง ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๒. กองคลัง
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๑๑ อัตรာ โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๖ อัตรာ และพนักงานจ้าง ๕ อัตรာ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง | นางวาสนา เมืองเล็ก |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | นางพัชรินทร์ จินดาไทย |
| ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | นางสาวชนิษฐา หนองบัว |
| ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี | นางสาวธัญลักษณ์ จิตวิมลลักษณ์ |
| ๕. นักวิชาการคลัง | นางวรรณมา เทพสมุทร |
| ๖. นักวิชาการพัสดุ | นางอารยา ยองโย |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | นายบรรณกร ติดต่อ |
| ๘. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | นางสาวศรีัญญา นนทรีย์ |

สำเนาถูกต้อง
(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวนลิสา แซ่สือ
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ นางสาวณัฐยา เตือนคล้าย
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) - ว่าง -

จากการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคน โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เห็นว่า กองคลัง มีปริมาณเพิ่มขึ้นและตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ มีความจำเป็น เนื่องจากกองคลังต้องมีการติดต่อราชการ ติดต่อธนาคารเพื่อจ่ายเช็ค ฯลฯ จึงให้คงตำแหน่งว่างไว้ และให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการสรรหาต่อไป

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ

นายธณัฐ พ่วงเดช
ผู้อำนวยการกองช่าง

ขอเชิญกองช่าง ชี้แจงข้อมูลครับ

กองช่าง ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๓. กองช่าง
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรมโยธา

มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง | นายธณัฐ พ่วงเดช |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไป | นางกฤตินันท์ อยู่เย็น |
| ๓. นายช่างโยธา | - ว่าง - |
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | นายพิศุทธิ์ โชคลาภ |
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | นายชูศักดิ์ ลีวัลย์ชัย |
| ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | นายปัญญา สมนพลา |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | นางสาวนิชานันท์ พ่วงรอด |

กองช่าง มีตำแหน่งบริหารว่างจำนวน ๑ อัตรา คือ นายช่างโยธา จึงมีความจำเป็นต้องคงไว้ในแผนอัตรากำลัง โดยได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอยู่ระหว่างการสรรหา

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ

นายเชมชาติ อยู่เป็นสุข
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

ขอเชิญกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ชี้แจงข้อมูลครับ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค

มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๘ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | - ว่าง - |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการ | นางสาวปณิตา แก้วแดง |
| ๓. พยาบาลวิชาชีพ | นางสาวธัญญา อุตสาหัส |
| ๔. พยาบาลวิชาชีพ | นางอุมพร พวงสวัสดิ์ |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | นางสาวสรินทร์ ใจชื่น |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | นางสาวณัฐกานดา คำสอาด |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | นายลัทธชัย สำเภาเงิน |
| ๘. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) | นายธนพนธ์ คนเฉลียว |
| ๙. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) | นายฉัตรชัย ศรีทธาธรรม |
| ๑๐. คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ) | นายพรเทพ โกศลพิมลการ |
| ๑๑. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) | นายสายชล สมบูรณ์ศรี |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | นายนรา ไใหญ่ประเสริฐ |

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ที่ว่างนั้น เป็นตำแหน่งที่สำคัญ และได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) แล้ว ไม่สามารถยุบตำแหน่งได้

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
 ประธานกรรมการ
 นางยุวรัตน์ ขวัญยืน
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ขอเชิญกองการศึกษา ชี้แจงข้อมูลครับ

กองการศึกษา ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
 ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีบุคลากรตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา โดยแบ่งออกดังนี้
 ข้าราชการ ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง ๖ อัตรา ดังนี้

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | นางยุวรัตน์ ขวัญยืน |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | - ว่าง - |
| ๓. นักจัดการงานทั่วไป | นางสาวนภัทร กฤตสิริกุล |
| ๔. ครู (คศ.๓) | นางชนภา พงศ์พานิช |
| ๕. ครูผู้ช่วย | - ว่าง - (๒ อัตรา) |
| ๖. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา | นางสาวกนกลักษณ์ มั่นหมายธนี |
| ๗. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา | นางสาวนันทิยามาศ มั่งสมบัติ |
| ๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | นางสาวเขมนิจ แสงคำ |
| ๙. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | นางสาวลลิตา สุขพร้อม |
| ๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | นางสาวนงนภา กลิ่นอุบล |
| ๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | นางสาวชุตินา นิมมวล |
| ๑๒. คณงาน (แม่บ้านประจำ ศพด.) | นางสาวศศิวรรณ บุญทอง |

กองการศึกษา มีตำแหน่งบริหารว่างจำนวน ๑ อัตรา คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งสายบริหาร ไม่สามารถยุบเลิกได้ จึงมีความจำเป็นต้องคงไว้ในแผนอัตรากำลัง โดยได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอยู่ระหว่างการสรรหา และตำแหน่งครูผู้ช่วยว่างอีก ๒ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญ ไม่สามารถยุบเลิกได้

นางสาวกัลยา ศรีแสง
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ในส่วนของตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอนแล้ว แต่ยังไม่มีการประกาศตำแหน่ง และไม่สามารถยุบได้ เนื่องจากตามหนังสือ สำนักงาน กท. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาลทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา

นายวรภพ ไทรงาม
ปลัดเทศบาล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจ จึงต้องมีการพิจารณาให้รอบคอบ อย่าให้เกิดภาวะงานล้นคน หรือคนล้นงาน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาเพื่อเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา รายละเอียดตามเอกสารที่แนบในที่ประชุม ดังนี้

อัตรากำลังเดิม จำนวน ๖๓ อัตรา รวมอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งสิ้นจำนวน ๖๘ อัตรา ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในแต่ละปีไม่เกินร้อยละ ๑๕ (คิดที่ร้อยละ ๑๕) รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้
ปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๑๗,๖๔๘,๗๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๕
ปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๑๘,๒๓๐,๘๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๓
ปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๑๘,๘๒๘,๓๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๒

ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายที่ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังมาในวันนี้ ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คือไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ

เพราะฉะนั้นในส่วนของตำแหน่งที่ว่างให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริการงานทั่วไป ระดับต้น) ให้ประชาสัมพันธ์รับโอน

๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ให้ประชาสัมพันธ์รับโอน

๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ให้ประชาสัมพันธ์รับโอน

๔. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา

๕. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา ให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา

๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ให้งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาลดำเนินการสรรหาภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เรียบร้อยแล้ว

ต่อไปขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายชัยยศ สงวนทรัพย์
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการท่านใด มีข้อเสนอหรือความเห็นอื่นหรือไม่ ขอเชิญเสนอรับ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติมหรือลดอัตรากำลังเป็นอย่างอื่น ขอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบางตะบูนครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

สำเนาถูกต้อง


(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

เมื่อไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดเสนอเรื่องอื่นใดเพิ่มเติม
ประธานคณะกรรมการฯ ได้กล่าวขอบคุณและปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกัลยา ศรีแสง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิไลลักษณ์ พงษ์เทศ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ