แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒





คำนำ

การวางแผนกำลังคน หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสรรค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามต้องการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนกำลังคน และเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการสรรหา ใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน และการรักษาบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เทศบาลตำบลบางสวรรค์

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑.	หลักการและเหตุผล	๑
๒.	วัตถุประสงค์	๒
๓.	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔.	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘.	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขึ้น โดยเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย และข้อแนะนำแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยกำหนดให้มีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายและรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานใน

ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน:Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากการนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบสวนความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้นไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลบางสวรรค์เดิมคือสุขาภิบาลตำบล ซึ่งได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๒และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นเทศบาลตำบลบางสวรรค์ขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ลักษณะที่ตั้ง เทศบาลตำบลบางสวรรค์ เป็นศูนย์กลางของชุมชนบางสวรรค์ เป็นที่ตั้งของสถานที่ราชการในตำบล เช่น โรงเรียน วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางสวรรค์ สถานีตำรวจภูธร ธนาคาร ห้างร้านต่างๆครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางสวรรค์ ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔ อยู่ห่างจากอำเภอพระแสงไปทางทิศตะวันตก ๓๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างไปทางทิศใต้จากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ๑๑๓ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘,๑๒๕ ไร่ มีอาณาเขตทิศเหนือจดคลองอิปันโดยตลอด ส่วนด้านอื่นเป็นสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมันและสวนผสม มีถนนสายหลักคือทางหลวงหมายเลข ๔๐๐๙ ตัดผ่านและถนนสาย ๔๔ ตัดผ่ากลางพื้นที่เทศบาล

<u>อาณาเขตของเทศบาลตำบลบางสวรรค์</u>

<u>ด้านเหนือและด้านตะวันออก</u>

ตั้งหลักเขตที่ ๑ ซึ่งอยู่ในแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก)-พระแสง ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือระยะทาง ๖๐๐ เมตร ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ทางหลวงหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก)-พระแสง บรรจบกับถนนไปสระแก้วตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก)- พระแสง ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ระยะ๔๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔ (อ่าวลึก) - พระแสง ระยะ ๖๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านถนนไปบ้านหมากและคลองอิปัน ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งอยู่ริมคลองอิปันฝั่งตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นเลียบริมคลองอิปัน ฝั่งตะวันออก ฝั่งเหนือและฝั่งตะวันตกไปทางทิศตะวันออกและทิศตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านถนนไปบ้านเก่าและทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก)-พระแสง ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองอิปัน ฝั่งตะวันออกตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก)-พระแสง ตามแนวทางตั้งฉากไปทางทิศใต้ ระยะ ๕๐๐ เมตร

<u>ด้านใต้</u> จากเขตที่ ๓ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔ (อ่าวลึก)- พระแสง ระยะทาง ๕๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือผ่านถนนไปโรงเรียนอุดมมิตรพัฒนา ถนนไปบ้านในพรุและถนนไปบ้านบนนา ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่แนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก) – พระแสง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ระยะทาง ๕๐๐ เมตร ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก)-พระแสง บรรจบกับถนนไปสระแก้ว ตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก) – พระแสง ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะ๕๐๐เมตร

<u>ด้านตะวันตก</u>

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔(อ่าวลึก) – พระแสง บรรจบกับหลักเขตที่ ๑

<u>**ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล**</u>

ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ เกาะน้อย(พื้นที่บางส่วน)

หมู่ที่ ๒ เกาะส้านและใต้โตน(พื้นที่บางส่วน)

หมู่ที่ ๓ บางสวรรค์(พื้นที่บางส่วน)

หมู่ที่ ๔ สระแก้ว(พื้นที่บางส่วน)

<u>เทศบาลแบ่งเขตการปกครองดังนี้</u>

ชุมชนที่ ๑ ชุมชนเกาะน้อย (หมู่ที่ ๑)

ชุมชนที่ ๒ ชุมชนเกาะส้าน(หมู่ที่ ๑,๒)

ชุมชนที่ ๓ ชุมชนใต้โตน(หมู่ที่ ๒)

ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบางสวรรค์(หมู่ที่ ๓)

ชุมชนที่ ๕ ชุมชนสระแก้ว(หมู่ที่ ๔)

สำนักงานเทศบาลตำบลบางสวรรค์(ปัจจุบันเป็นเทศบาลขนาดกลาง ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔)

ตั้งอยู่ที่ ๓๓ หมู่ที่ ๓ ตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๒๑๐

โทรศัพท์ ๐๗๗-๙๖๐๘๕๓,๐๗๗-๙๖๑๘๕๑

โทรสาร ๐๗๗-๙๖๑๘๕๑

๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ตั้งอยู่สองข้างทางหลวงหมายเลข ๔๐๐๙ เป็นระยะทาง ๕ กิโลเมตร สภาพทั่วไปของภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง มีคลองอิปันไหลผ่านและมีสระแก้ว(สระน้ำ)เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของเทศบาล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บริเวณชุมชนสระแก้วซึ่งเป็นย่านธุรกิจ ย่านการค้า มีสถานประกอบการต่างๆที่สำคัญ จากลักษณะภูมิประเทศดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความเหมาะสมในการจัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนของประชาชนรวมไปถึงแหล่งเศรษฐกิจที่สำคัญของเทศบาล

๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่าน แบ่งเป็น ๒ ฤดูกาล

๑. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – พฤศจิกายน ของทุกปี

๒. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี

- อุณหภูมิสูงสุด ประมาณเดือน เมษายน ของทุกปี
- อุณหภูมิสูงสุด ประมาณเดือน มกราคม ของทุกปี
- อุณหภูมิเฉลี่ยต่อปี ๒๖.๓ องศาเซลเซียส

- ปริมาณน้ำฝนรายปีประมาณ ๑,๙๖๓.๓ มิลลิเมตร มีจำนวนฝนตกเฉลี่ย ๑๖๔.๔๐ วัน/ ปี

๔.๔ ลักษณะดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน และดินปนทราย การใช้ประโยชน์ในที่ดินในเขตเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ตามลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงภูเขา ฝนตกชุกตลอดทั้งปีมีแม่น้ำไหลผ่านเหมาะแก่การทำการเกษตร ที่ดินส่วนใหญ่ที่นำมาใช้ประโยชน์ จึงเป็นศูนย์รวมพืชผลทางการเกษตรและใช้เป็นที่อยู่อาศัย พื้นที่ซึ่งตัดถนนสายหลักใช้ในการประกอบพาณิชยกรรม และเป็นที่ตั้งของโรงงานผลิตน้ำมันปาล์ม ๒ แห่ง โรงงานแปรรูปไม้ยาง ๒ แห่ง เป็นอาคารบ้านพักอาศัย อาคารสำนักงาน และสถานที่ราชการต่างๆ อย่างไรก็ตามการใช้พื้นที่ในลักษณะดังกล่าวข้างต้นยังมีภูมิประเทศเป็นที่ราบบ้างสูงบ้างแต่ก็พบว่ามีส่วนน้อย

๔.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค – บริโภค จำนวน ๒ แห่ง แหล่งน้ำทั้ง ๒ แห่งเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและเทศบาลได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้เพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชนดังนี้

ลำคลอง	๑	แห่ง
อื่น(ระบุ)	๑	แห่ง

๔.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น

๔.๗ จำนวนประชากร

ชื่อหมู่บ้าน/ชุมชน	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะน้อย	๕๖๘	๕๓๒	๑,๑๐๐	
หมู่ที่ ๒ บ้านใต้โตน/เกาะส้าน	๓๘๕	๓๖๕	๗๕๐	
หมู่ที่ ๓ บ้านบางสวรรค์	๗๒๒	๘๑๕	๑,๕๓๗	
หมู่ที่๔ บ้านสระแก้ว	๔๐๖	๔๕๒	๘๕๘	
รวม	๒,๐๘๑	๒,๑๖๔	๔,๒๔๕	

๔.๘ สภาพสังคม

(๑) การศึกษา

ลำดับ	ชื่อสถานที่	จำนวน/แห่ง
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางสวรรค์	๑
๒.	โรงเรียนปฐมศึกษา *โรงเรียนวัดบางสวรรค์ *โรงเรียนบ้านเกาะน้อย	๒
๓.	โรงเรียนมัธยมศึกษา *โรงเรียนบางสวรรค์วิทยาคม	๑
๔.	ศูนย์การบริการศึกษานอกระบบและการศึกษา *กศน.อำเภอพระแสง	๑
๕.	โรงเรียนเอกชน *โรงเรียนเพียรจรัส	๑

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๑) วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางสวรรค์

“บางสวรรค์เมืองน่าอยู่ เคียงคู่ประชาชน ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการศึกษา สาธารณูปโภคครบครัน สืบสารวัฒนธรรมท้องถิ่น”

๒) วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

พันธกิจ(Mission)

พันธกิจของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๑) การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๒) พัฒนาและสนับสนุนด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตลอดจนความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๑) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๒.๒) ทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการด้านศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

๔) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กร

๖) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๓) การพัฒนาด้านการศึกษา

๔) การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

๑)โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

๒) พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง การผังเมือง การควบคุมอาคารและการบริหารจัดการน้ำ

๓) การส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ การลงทุน และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔) สังคมมีความเข้มแข็งประชาชนมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

๕) ประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข

๗) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา

๘) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศาสนา

๙) ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐) ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

๑๑) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๒)ส่งเสริมการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ และผู้ทำคุณประโยชน์แก่บ้านเมือง

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา

๒) จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น

๓) ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการบริการ

๔) ร้อยละของระบบจราจรที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๕) ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๖) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗) ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา

๘) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์

๙) จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการและจำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา

๑๐) ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสียและการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

๑๑) จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๒) จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑๓) จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑) เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒) เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า

๓) เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

๔) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้ปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๕) เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพและด้านการเมืองการบริหาร

กลยุทธ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

๕. พัฒนาระบบจราจร

<u>ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและสังคม</u>

<u>กลยุทธ์</u>

๑. การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขสุขภาพและอนามัย

๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และส่งเสริมพัฒนากลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ

๔. ส่งเสริมพัฒนาการป้องกันและบรรเทาความเดือนร้อนของประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</u>

<u>กลยุทธ์</u>

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้และสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

๓. การพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมด้านการเรียนการสอน

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u>

<u>กลยุทธ์</u>

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>กลยุทธ์</u>

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๒. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย

๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๔. ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</u>

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล(PSO)

๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

๕. ส่งเสริมพัฒนาการป้องกันและบรรเทาความเดือนร้อนของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

๑. แนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้าง ปรับปรุงถนนและสะพาน

๒. แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบประปา

๓. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสาธารณูปโภคอื่นๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

๑. แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการพัฒนาด้านสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้

๒. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข

๓. แนวทางการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

๔. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬาและนันทนาการ

๕. แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน สนับสนุนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

๑. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๔

๑. แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านประเพณี ศิลปวัฒนธรรม รัฐพิธี และทำนุบำรุงศาสนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๕

๑. แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๒. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖

๑. แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาของเทศบาล

๒. แนวทางการปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ

๓. แนวทางการพัฒนาด้านศักยภาพ ประสิทธิภาพและสมรรถนะของพนักงานเทศบาล โดยส่งไปอบรมเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) คือ ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวเพื่อชุมชน

๑)การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑.๑) การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า"ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน"สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง(Strenght-S)จุดอ่อน(Weak –W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

๑. <u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

๑.๑จุดแข็ง

- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ
- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะแก่การทำการเกษตร
- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน
- มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น

๑.๒โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้า
- ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น

๑.๓จุดอ่อน

- ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม
- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
- แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น แหล่งท่องเที่ยวสระแก้ว สถานที่ท่องเที่ยวบางสวรรค์

๑.๔อุปสรรค

- สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. <u>ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>

๒.๑ จุดแข็ง

- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา
- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม

๒.๒ จุดอ่อน

- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรมขาดระเบียบวินัย
- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

๒.๓ โอกาส

- พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในจังหวัด
- พ.ร.บ. กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา
- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ

๒.๔ อุปสรรค

- สื่อต่างๆ เช่นโทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ จุดแข็ง

- มีโครงข่ายการคมนาคมที่ สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด

๓.๒ จุดอ่อน

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา

๓.๓ โอกาส

- พ.ร.บ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่นๆ

๓.๔ อุปสรรค

- สภาพภูมิประเทศความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ จุดแข็ง

- มีโรงพยาบาลประจำอำเภอที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง
- มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบลบางสวรรค์

๔.๒ จุดอ่อน

- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจในสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ โอกาส

- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล

๕. ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๕.๑ จุดแข็ง

- ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน
- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม
- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน
- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงานมีความเป็นตัวของตัวเองสูง

๕.๒ จุดอ่อน

- ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถในบางสาขาของงาน

๕.๓ โอกาส

- รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. ด้านพัฒนาสังคม

๖.๑ จุดแข็ง

- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.

๖.๒ จุดอ่อน

- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการพนัน
- กลุ่มองค์กรต่างๆไม่เข้มแข็ง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

๖.๓ โอกาส

- พ.ร.บ. กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ เทศบาล ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ จุดแข็ง

- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากชุมชนยังไม่หนาแน่น
- มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

๗.๒ จุดอ่อน

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย

๗.๓ โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๑๐.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้จัดตั้งจากสุขาภิบาลบางสวรรค์ เป็นเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ขนาดกลางเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ ครอบคลุมพื้นที่ หมู่ ๑,๒,๓,๔ บางส่วนของตำบลบางสวรรค์มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๘,๑๒๕ ไร่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่องสามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑) ปัญหาทางด้านกายภาพ ปัญหาของสภาพพื้นที่เนื่องจากเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีสภาพพื้นที่ไม่มีพื้นที่ป่าแต่มีภูเขาซึ่งส่วนน้อย ลักษณะเป็นพื้นที่ราบ เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัย เป็นบางพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เพราะยังขาดระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในอนาคตเทศบาลมีโครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหา

๒) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีถนนเชื่อมโยงกับชุมชนในเขตเทศบาล ระบบและโครงข่ายถนน แต่ละสายในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีต เสริมเหล็กและลาดยาง แต่ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก บางพื้นที่ยังไม่เป็นพื้นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

๓) ปัญหาที่อยู่อาศัยและอุปโภคบริโภค ปัญหาคือยังมีครัวเรือนที่ต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยกรณีเกิดภัยธรรมชาติ และปัญหาเรื่องระบบประปาของเทศบาลที่ยังขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำประปา ซึ่งยังไม่สามารถที่จะผลิตน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงในการดำเนินการ

๔) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในชุมชนเพราะมีสภาพชำรุด

๕) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชนเนื่องจากเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ยังมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีการประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีการบำบัดน้ำเสียที่ถูกวิธี และอาจจะมีบ้างเล็กน้อยเพราะในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมแต่ได้มีการป้องกันและควบคุมมลพิษ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๖) ปัญหาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยอำเภอพระแสง การให้บริการในเขตเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ยังไม่ครอบคลุม และสำหรับการให้บริการน้ำประปา ยังไม่ครอบคลุมทุกๆพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์(ในส่วนของบ้านเรือนที่อยู่บนเนินสูงที่อยู่ในเขตเทศบาล) ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้บ้านเมืองมีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบางสวรรค์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๑๐)การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๓) การป้องกันและ การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดมีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๑๐) การส่งเสริมกีฬา

(๑๑) การจัดให้ราษฎร ได้รับการศึกษา และอบรม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๔) การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล

(๗) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การบำรุงซ่อมแซมสถานที่ปฏิบัติงานหรือสำนักงานเทศบาล

(๖) การให้บริการแก่ประชาชน

(๗) ฝึกอบรมพนักงาน/ลูกจ้าง

จากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลมีหน้าที่ต้องทำหรืออาจจัดทำ ทำให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เทศบาลต้องมีกรอบอัตรากำลังที่สมบูรณ์และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๕. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๗. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๘. การก่อสร้างและบุกเบิกถนน
๙. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๑๐. การพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๑๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๓. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีตลาด
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. เทศพาณิชย์
๘. ก่อสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การส่งเสริมกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๗๐ อัตรา ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ประกอบกับงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลกำหนดให้ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้น เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบางสวรรค์

จุดแข็งS	**จุดอ่อนW**
๑. พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐- ๕๐ ปีซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นตัวเชื่อม ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ๓.ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน
โอกาสO	**ข้อจำกัดT**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT)
ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	**จุดอ่อน W** ๑. ขาดการทำงานเป็นทีม ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๓. ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดี การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงและอำเภออื่น ๔. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี ๕. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์
โอกาสO ๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ ๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	**ข้อจำกัดT** ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ ๔.ขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหารและโรงงานอุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน ทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการ ก่อให้เกิดปัญหาขยะล้น ๕. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอาจเนื่องมาจากปัญหายาเสพติด และการว่างงาน

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางสวรรค์กับเทศบาลใกล้เคียงขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานเทศบาลและพนักงาจ้างมีจำนวนอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกับเทศบาลใกล้เคียง แต่หากเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลบางสวรรค์ยังอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อบท	ประเภท	งบประมาณรายจ่ายบระจำปี ๒๕๖๙	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปี ๒๕๖๙	จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด(ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒)						ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕		
					พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานครูเทศบาล (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ทต.ย่านดินแดง	สามัญ	๔๐,๙๐๐,๐๐๐	๒๓,๙๐๐,๐๐๐	๒๑	๑	๙	๑๙	๑๔	๖๔	๓๔.๙๐	๓๗.๒๓	๓๗.๒๙
๒	ทต.เมืองเรียง	สามัญ	๗๒,๘๔๖,๙๐๐	๓๗,๘๔๖,๙๐๐	๒๓	๐	๙	๓๓	๓๓	๗๓	๓๐.๕๖	๓๐.๕๓	๓๐.๓๓

๘. โครงการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ออกเป็น ๕ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักเทศบาล (กลุ่มงานอำนวยการ) - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารการศึกษา - งานสวัสดิการสังคม (กลุ่มงานปกครอง) - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ	๑. สำนักเทศบาล (กลุ่มงานอำนวยการ) - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารการศึกษา - งานสวัสดิการสังคม (กลุ่มงานปกครอง) - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ	
๒. กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง) - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง) - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง (กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง) - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง (กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง) - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข) - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข) - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๕. กองการประปา (กลุ่มงานผลิต) - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต	๕. กองการประปา (กลุ่มงานผลิต) - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐.สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ คือ

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิดดังนี้

๑ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐น.-๑๖.๓๐น.) – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

*เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐x๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน=<u>ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)xเวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น</u>

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานธุรการหรืองานการเงินและบัญชี แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๕ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลบางสวรรค์เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปจะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

(๑) บริหาร	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๒	คน
(๒) สำนักปลัด	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๓๐	คน
(๓) กองคลัง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๙	คน
(๔) กองช่าง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๙	คน
(๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๓	คน
(๖) กองการประปา	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๖	คน
(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑	คน

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางสวรรค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานวิทยุ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองช่าง	๘	๙	๙	๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองการประปา(๐๙)								
ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)								
วิศวกรรรมเครื่องกล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองการประปา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวมทุกส่วนราชการ	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	+๔	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราเงินเดือน(ขั้นต่ำ-ขั้นสูง)			อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีงบประมาณ			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ลด)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	(ในกรณีที่ตำแหน่งว่าง)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	(๑๙,๖๗๐)เงินเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๐๑,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๖,๑๒๐	๓๘,๒๘๐	๔๐,๖๘๐	๖๗๙,๙๒๐	๗๑๘,๒๐๐	๗๕๘,๘๘๐	(๕๐,๑๕๐)
	สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๓๐,๘๔๐	๕๒๖,๘๐๐	๕๕๕,๙๖๐	๕๘๖,๘๐๐	(๓๘,๑๑๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๕๕๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๓,๓๖๐	๓๕,๒๘๐	๓๗,๔๔๐	๕๘๘,๐๐๐	๖๒๓,๒๘๐	๖๖๐,๗๒๐	(๔๖,๒๒๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๖๘๐	๔๔๙,๖๔๐	๔๗๖,๖๔๐	๕๐๕,๓๒๐	(๓๕,๓๔๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๗๕,๐๐๐	๓๙๗,๕๖๐	(๒๗,๔๓๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๕๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๘,๘๔๐	๓๐๖,๒๔๐	(๒๑,๔๓๐)
๘	นิติการ	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๗๕,๐๐๐	๓๙๗,๕๖๐	(๒๗,๔๓๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๕๘,๗๒๐	๕๙๒,๓๒๐	(๔๑,๔๓๐)
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(๒๙,๖๑๐)
๑๑	นักสันทนาการ	ปก.	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๖,๗๖๐	๒๘,๔๔๐	๓๐,๑๒๐	๔๗๒,๓๒๐	๕๐๐,๗๖๐	๕๓๐,๘๘๐	(๓๙,๓๓๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๖๐๐	๓๘๕,๓๒๐	๔๐๘,๔๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๐,๒๙๐)
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู	-	๔	๓	๐	๐	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๘๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	(๑๗,๑๔๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	(๑๔,๔๘๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๒๘๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	(๑๘,๘๘๐)
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๐	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(ก้าหนดเพิ่ม)
๒๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๕๖๐	(๑๖,๕๔๐)
๒๑	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	(๑๖๗๒๐)
๒๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๔๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๔๐๐	(๓๑,๗๓๐)
๒๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๓๓,๓๘๐)
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๕	คนงาน(ผู้ดูแลเด็ก)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๖	คนงาน		๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	+๒	๐	๐	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐x๓)

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่ครองตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา			อัตราการครองตำแหน่งในปีงบประมาณ			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ประมาณการค่าจ้างตำแหน่งใหม่(๒)													
	กองคลัง(๐๔)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๗,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๒๘๐	๕๔๗,๙๒๐	๕๗๘,๒๘๐	๖๑๐,๕๖๐	(๓๙,๗๗๐)
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๓๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๗๕,๐๐๐	๓๙๗,๕๖๐	(๒๗,๘๑๐)
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๑๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๒๑,๐๐๐	๓๒๙,๐๔๐	๓๔๘,๘๔๐	๓๖๙,๘๔๐	(๒๕,๘๖๐)
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(๒๙,๖๑๐)
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๖๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๔,๘๔๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๗๖๐	๒๗๘,๑๖๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๑๒,๗๒๐	(๒๗,๘๖๐)
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(๒๔,๘๒๕)"ว่างเพิ่ม"
	พนักงานจ้าง												๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๒๕๒,๘๔๐	๒๖๘,๐๘๐	๒๘๔,๒๘๐	(๑๙,๘๗๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	(๒๔,๘๑๐)
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง(๐๕)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๗,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๒,๒๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๘๒,๙๒๐	(๔๔,๘๓๐)
๓๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๔,๕๖๐	๕๑๓,๗๒๐	๕๔๔,๕๖๐	(๓๔,๐๙๐)
๓๘	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๔๖๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๖,๓๒๐	๕๒๖,๒๐๐	๕๕๗,๘๘๐	(๓๙,๐๑๐)
๓๙	นายช่างโยธา	อว.	๑	๑	๔๔๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๖,๕๒๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๓๖๐	๔๙๖,๕๖๐	๕๒๖,๔๔๐	(๓๖,๘๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๐๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๕๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๗๑๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๐		๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๖๔๐	๒๑๘,๐๔๐	๒๒๖,๘๐๐	(๑๖,๗๙๐)
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๒๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	(๑๔,๗๐๐)
๔๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	"ว่างเพิ่ม"
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	"ว่างเพิ่ม"
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	"ว่างเพิ่ม"
๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๒๐๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๙,๐๐๐	(๑๗,๔๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๒๐๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๑,๘๔๐	(๑๗,๓๖๐)
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	(๓๒,๘๓๐)

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนที่คาดว่าจะมีในปีงบประมาณ ๒๕๖๖			อัตรากำลังเพิ่มเติม			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม(บาท)			รวม ๓ ปีงบฯ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																		
	พนักงานจ้าง																		
๕๑	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๒	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการประปา(๐๙)																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองประปา	ตัน	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	"ว่างเพิ่ม"
	(นักบริหารงานประปา)																		
๕๔	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	"ว่างเพิ่ม"
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๑,๕๒๐	๓๓๐,๒๔๐	๓๕๐,๑๖๐	(๒๔,๙๔๐)
๕๖	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๓๔๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๙๐,๙๖๐	๔๑๔,๔๘๐	(๒๘,๙๙๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๖๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๕๐	(๓๓,๔๓๐)
๕๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๒๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๓๔๗,๑๖๐	๓๖๘,๐๔๐	๓๙๐,๒๔๐	(๒๗,๒๙๐)
(๔)	รวม		๗๐	๕๕	๑๕,๓๒๗,๒๔๐	๔๖๒,๐๐๐	๗๐	๗๐	๗๐	+๕	๐	๐	๑,๑๖๐,๒๑๐	๗๒๔,๔๘๐	๗๗๔,๐๐๐	๑๘,๒๖๔,๐๕๐	๑๙,๑๘๘,๕๓๐	๒๐,๑๖๒,๕๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๗๓๙,๖๐๘	๒,๘๗๘,๒๘๐	๓,๐๒๔,๓๘๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๑,๐๐๓,๖๕๘	๒๒,๐๖๖,๘๑๐	๒๓,๑๘๖,๙๒๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๐๔	๓๗.๐๗	๓๗.๐๙	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเพิ่มพิเศษ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพชั่วคราว (ถ้ามี)	
๑			๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒ ๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	"ว่างเดิม"
๒	นายสมชาย ภูมิรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐๑,๘๐๐ (๕๐,๑๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๐,๑๕๐
สำนักปลัด(๐๑)												
๓	นายเอกภาพ ทิพย์ญาณ	วิทยาศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๗,๓๒๐ (๓๘,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘,๑๑๐
๔	นายสุทธิรัตน์ เงือนสูง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕๔,๖๔๐ (๔๖,๒๒๐x๑๒)			๔๖,๒๒๐
๕	นางจิราพัชร กูลระวัง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๔,๐๘๐ (๓๕,๓๔๐x๑๒)			๓๕,๓๔๐
๖	นางสาวมลิตตา ไข่แก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๓,๗๒๐ (๒๗,๘๑๐x๑๒)			๒๗,๘๑๐
๗	นางสาวชฎาพร สินเธาว์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔ ๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๕๖,๙๒๐ (๒๑,๔๑๐x๑๒)			๒๑,๔๐๐
๘	นายเจตธรรมธร กูลระวัง	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗ ๒-๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓๓,๗๒๐ (๒๗,๘๑๐x๑๒)			๒๗,๘๑๐
๙	นางสาวศศ ชนะสิทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๒ ๐๑ ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๙๗,๑๖๐ (๔๑,๔๓๐x๑๒)			๔๑,๔๓๐
๑๐	นักวิชาการศึกษา		๖๗ ๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗-๒ ๐๑ ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ว่างเดิม
๑๑	นางสาวสิริลภัส คงอิ่ม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก.	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐x๑๒)			๓๗,๑๓๐
๑๒	นายวีรศักดิ์ แก้วเอียด	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๒-๐๑ ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗-๒-๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)			๓๐,๒๙๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๓	นายสุชาติ ชัยนาคิน			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)			๒๔,๘๕๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นางสาวธันยาภรณ์ กาฬสมุทร	นิเทศศาสตบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๓๔๐x๑๒)		-	๑๗,๓๔๐
๑๕	นางภัครดา สังข์ชุม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)สาขาวิชาการตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)		-	๑๔,๔๘๐
๑๖	นายวิสิฏฐ ฉิมเรือง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐x๑๒)		-	๑๘,๘๘๐
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-		-	**กำหนดเพิ่ม**
๑๘	นายชรินทร์ ม่วงสีเสียด	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๙๘,๖๐๐ (๑๖,๕๕๐x๑๒)		-	๑๖,๕๕๐
๑๙	นายจักรพงศ์ สอนนอง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐x๑๒)		-	๑๖,๗๒๐
๒๐	นายวีระพงศ์ คงสรรพ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๐,๗๖๐ (๑๑,๗๓๐x๑๒)		-	๑๑,๗๓๐
๒๑	นายปัจจิม สายน้ำ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)		-	๑๑,๓๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นายณัฐพล หนูคง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๙,๐๐๐
๒๓	คนงาน	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-		-	**กำหนดเพิ่ม**
๒๔	คนงาน	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-		-	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานครูเทศบาล	-										
๒๕	ผู้อำนวยการศพด.	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-		-	เงินอุดหนุน
๒๖	นางสาวอรอุมา ทวีพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๕	ครู	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๕	ครู	ชำนาญการ	-		-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางสาวเนาวรัตน์ กลิ่นกลอย	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๖	ครู	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๖	ครู	ชำนาญการ	-		-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางจรัสทิพย์ อนุกูล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๗	ครู	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๗	ครู	ชำนาญการ	-		-	เงินอุดหนุน
๒๙	ครู	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘	ครู	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘	ครู	-	-		-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	(เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นางสาวปิยะพร สุวรรณเทียบ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	นางสาวพนาวรรณ์ สุขชนะ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	นางสาวนันทนา จีตรัตน์		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง(๐๔)												
๓๓	นายกิตติชัย จีนศรีคง	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗๗,๒๔๐ (๓๙,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๙,๗๗๐
๓๔	นางสาวเพ็ญพิชญา ชูแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๓,๗๒๐ (๒๗,๘๑๐x๑๒)			๒๗,๘๑๐
๓๕	นางสาวศศิวิมล คงอภัย	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐๓,๓๒๐ (๒๕,๘๖๐x๑๒)			๒๕,๘๖๐
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๓๐x๑๒)			"ว่างเดิม"
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			"ว่างเดิม"
๓๘	นางสาวตรีสุคนธ์ ช่วยมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๘,๔๔๐ (๑๙,๘๗๐x๑๒)			๑๙,๘๗๐
๓๙	นายอภิวัฒน์ พัฒเขียร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๒,๓๒๐ (๒๑,๘๖๐x๑๒)			๒๑,๘๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	นางสาวกรรณิกา ชูชัยยัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๗๑๐x๑๒)			๑๘,๗๑๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นางสาวพิราวรรณ พลพิชัย		-	-	-		คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐

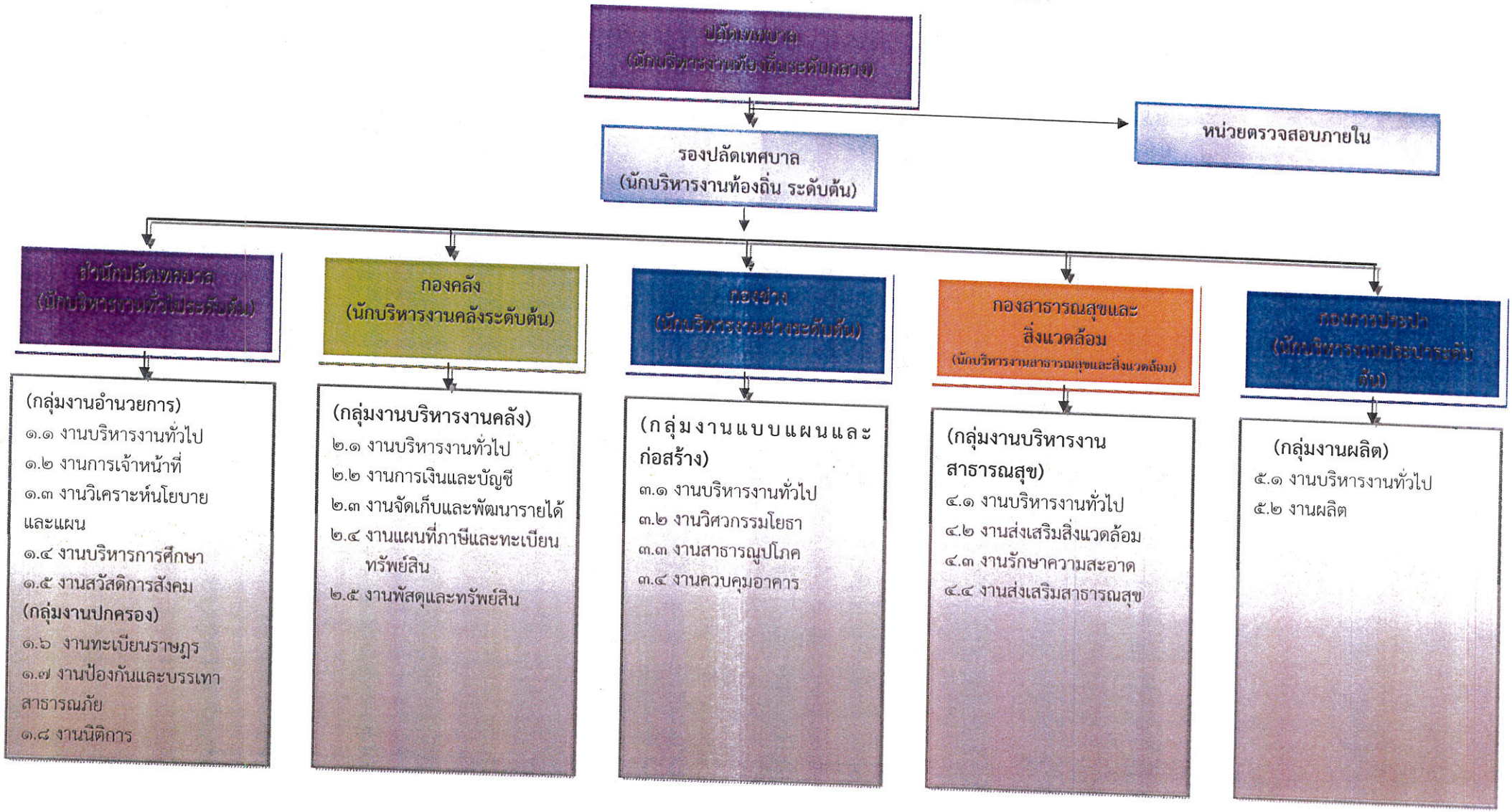
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง(๐๕)												
๔๒	นายวิทยา กาแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๗,๙๖๐ (๔๔,๘๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๔,๘๓๐
๔๓	นางจุฑามาศ เมฆจันทร์ฉิม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕๗,๐๘๐ (๓๘,๐๙๐x๑๒)	-		๓๘,๐๙๐
๔๔	นายศักดิ์ชัย สำอางกาย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๖๗-๒-๐๕ ๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๖๘,๑๒๐ (๓๙,๐๑๐x๑๒)			๓๙,๐๑๐
๔๕	นายสุวิทย์ สุทิน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๒ ๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๖๗ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๔๐,๘๔๐ (๓๖,๘๒๐x๑๒)			๓๖,๘๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-			ผู้ช่วยนายช่างโยธา					**กำหนดเพิ่ม**
๔๗	นายเอกชาติ จัตตุระพร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๒๐๐,๕๒๐ (๑๖,๗๑๐x๑๒)			๑๖,๗๑๐
๔๘	นายไพบูลย์ พังทุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์		๒๐๓,๔๘๐ (๑๖,๗๙๐x๑๒)			๑๖,๗๙๐
๔๙	นายวิเชียร ช่วยทำ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐x๑๒)			๑๘,๗๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	นายธณกร บุญธรรมรัตน์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)												
๕๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	๖๗ ๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๗ ๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		"ว่างเดิม"
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๖๗-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-		"ว่างเดิม"
๕๓	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๖๗ ๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๖-๓๖๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๔,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-		"ว่างเดิม"
๕๔	นางสาวปิยะนุช นาควิลัย	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน	๖๗ ๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๖๗-๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๘,๘๒๐ (๑๗,๔๑๐x๑๒)	-		๑๗,๔๑๐
๕๕	นายอนุวัฒน์ พิมพ์ศรี	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-		๑๒,๘๓๐
๕๖	นายเชาวลิต ชูศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์		๒๐๕,๙๒๐ (๑๗,๑๖๐x๑๒)			๑๗,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	นายนัสรี เพ็งสกุล	-	-	คนงาน	-		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๕๘	นางสาวสุธาทิพย์ จิตรัตน์	-	-	คนงาน	-		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)

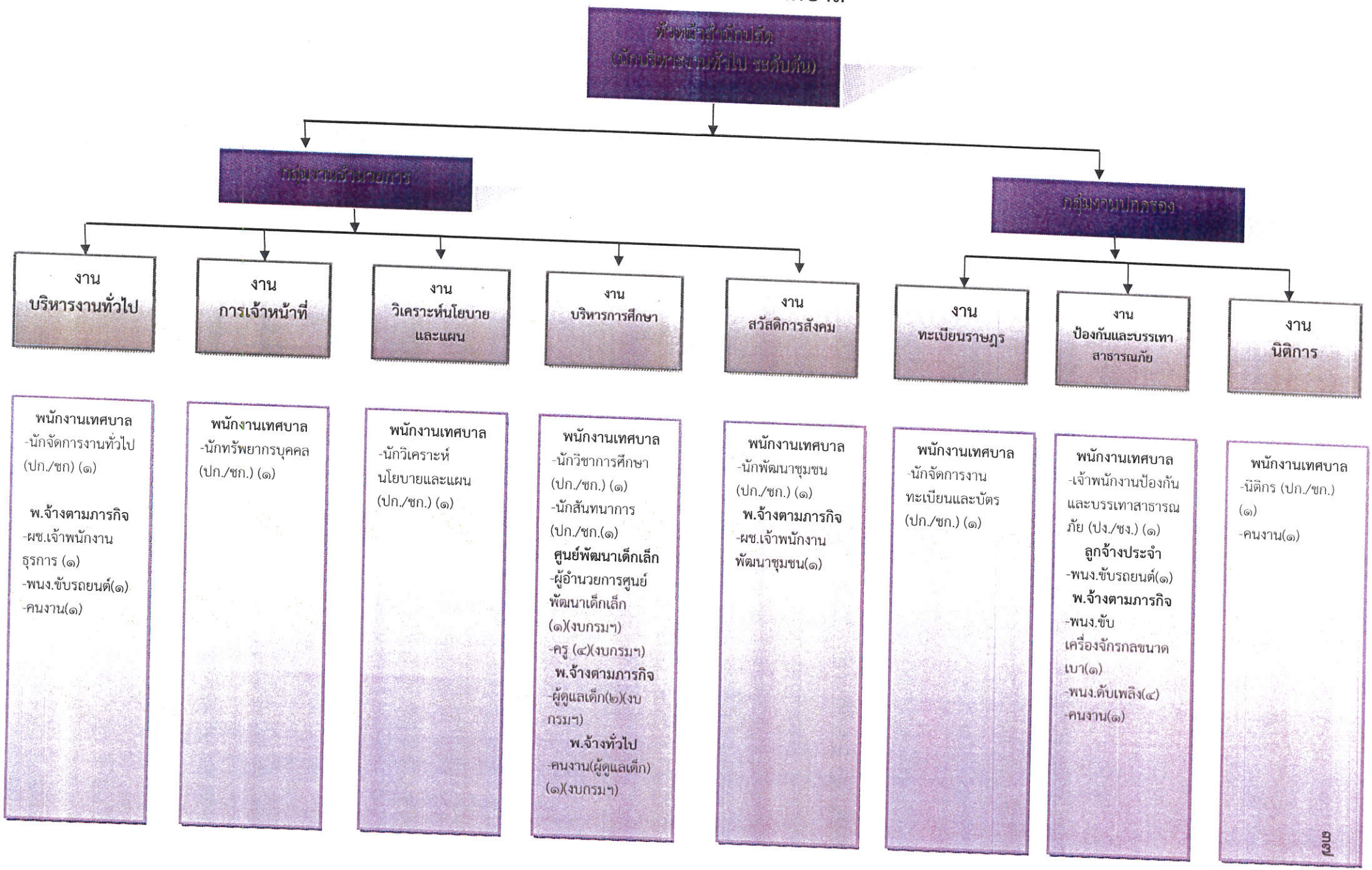
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๙	นางสาวอรัญญา ไมตรี			คนงาน			คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๐	นางสาวปรียาภรณ์ สำอางกาย			คนงาน			คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๑	นายพันทิพย์ พงศ์เสรี			คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๒	นายอนุวัตร แก้วมณี			คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๓	นายศิลตรา ทีตศิลป์			คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
	กองการประปา (๐๙)											
๖๔	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)		๖๗ ๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๖๗-๒ ๐๙ ๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		"ว่างเดิม"
๖๕	วิศวกรเครื่องกล		๖๗-๒ ๐๙ ๓๗๐๔-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๙-๓๗๐๔-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			๒๙,๖๑๐
๖๖	นางสาวอารยา สบเหมาะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗-๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)			๒๔,๔๙๐
๖๗	นายอุทิศ เอียดเฉลิม	ปวส. (เครื่องกล)	๖๗-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๗-๒ ๐๙ ๔๗๐๗ ๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๔๗,๘๘๐ (๒๘,๙๙๐x๑๒)			๒๘,๙๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๘	นายอภิชาติ ช่วยค้ำ			พนักงานจดมาตรวัดน้ำ			พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑๖๓,๑๖๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)			๑๓,๕๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๙	นายมนตรี ปรีดาศักดิ์			คนงาน			คนงาน		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)											
๗๐	นางสาวนวิวรรณ ไหมเสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๗ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๒๗,๔๘๐ (๒๗,๒๙๐x๑๒)			๒๗,๒๙๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

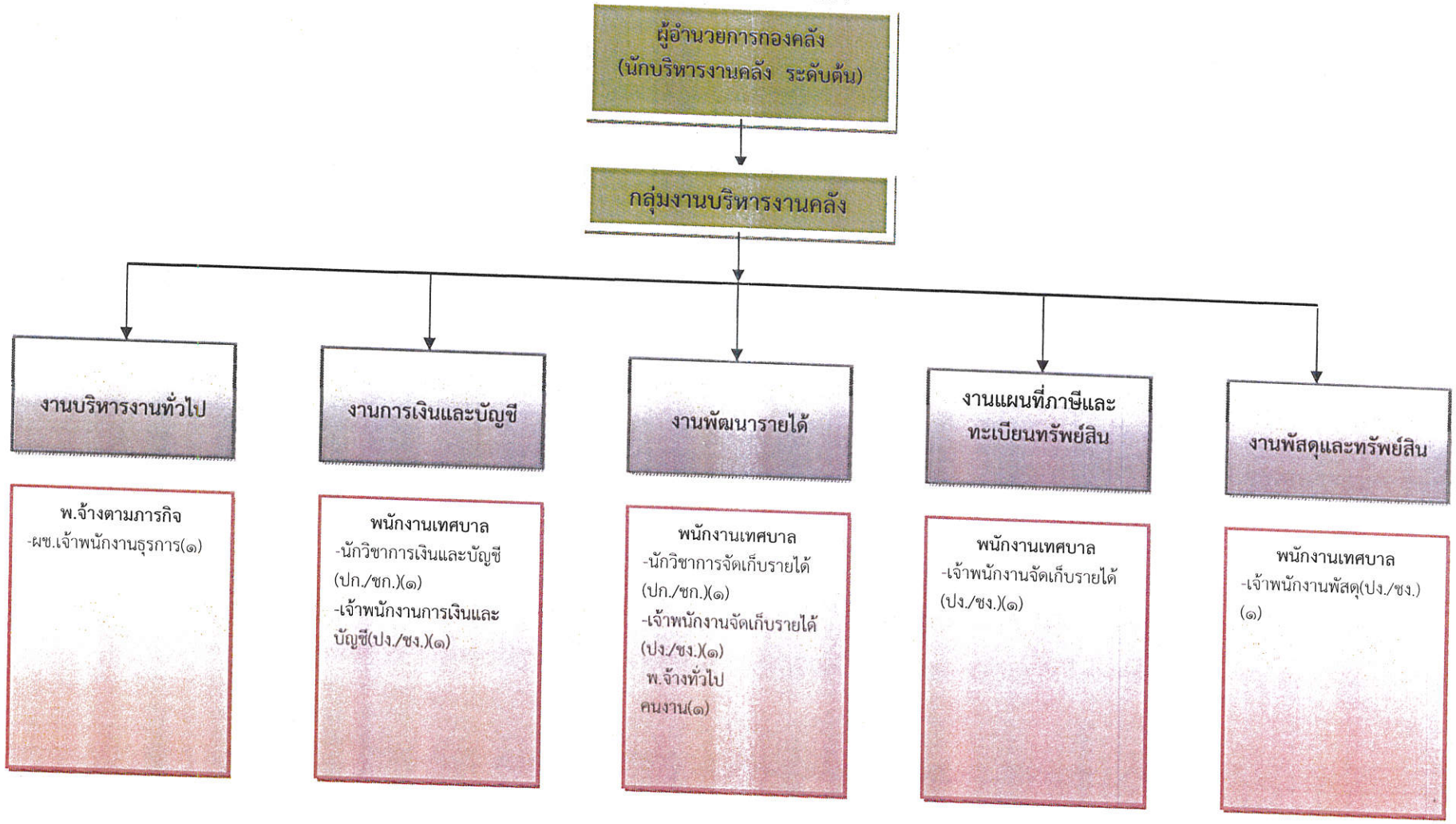
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์



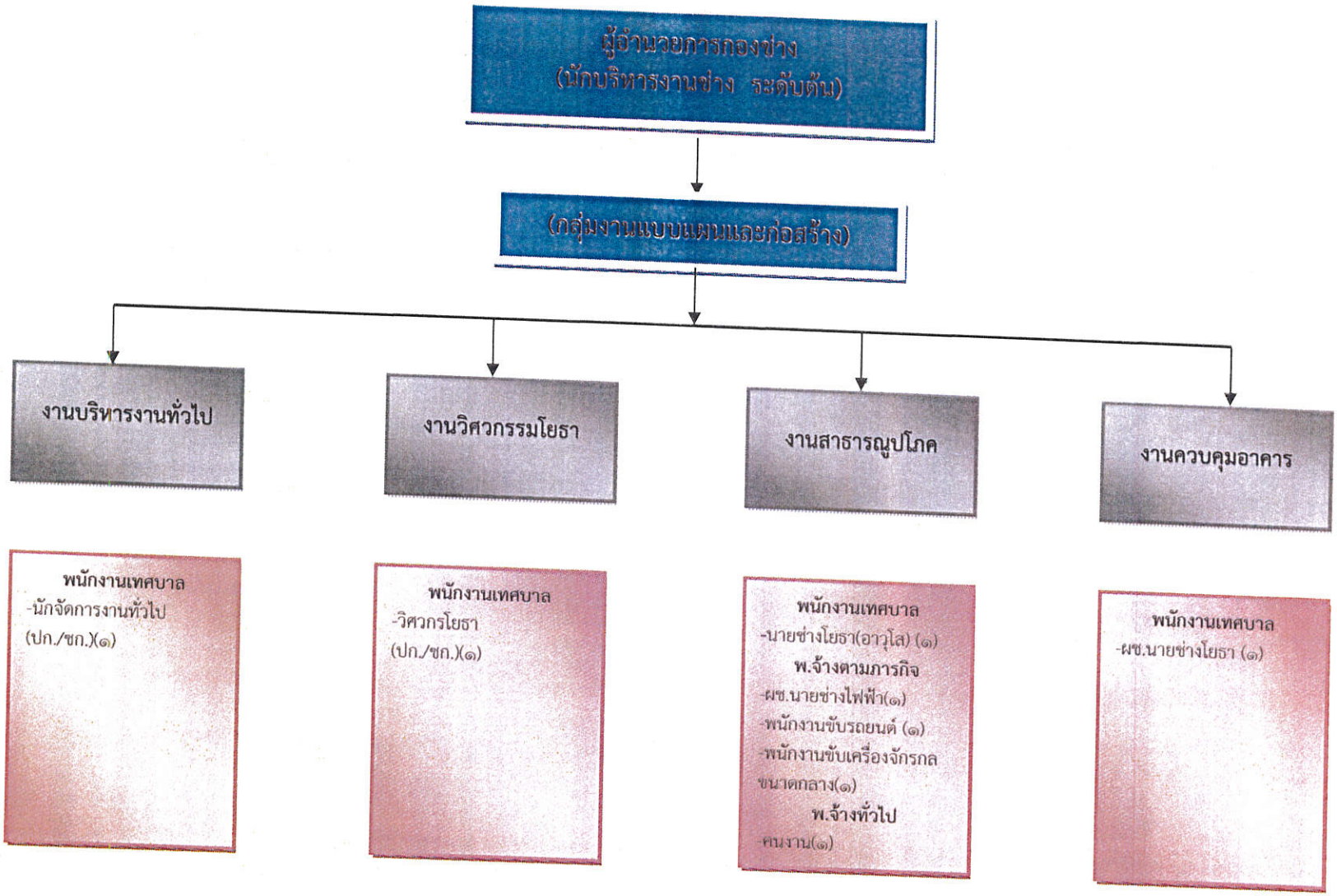
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



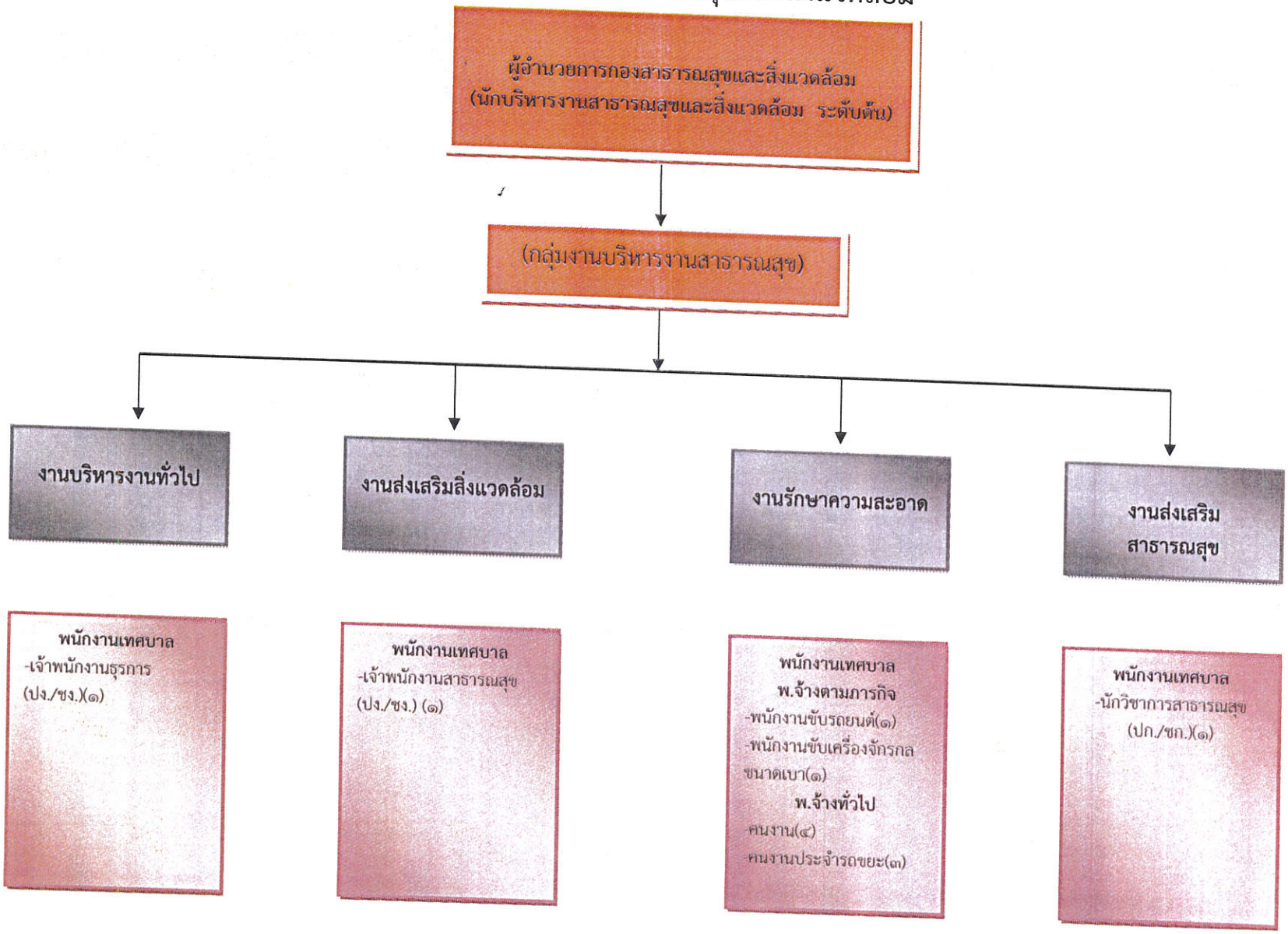
โครงสร้างกองคลัง



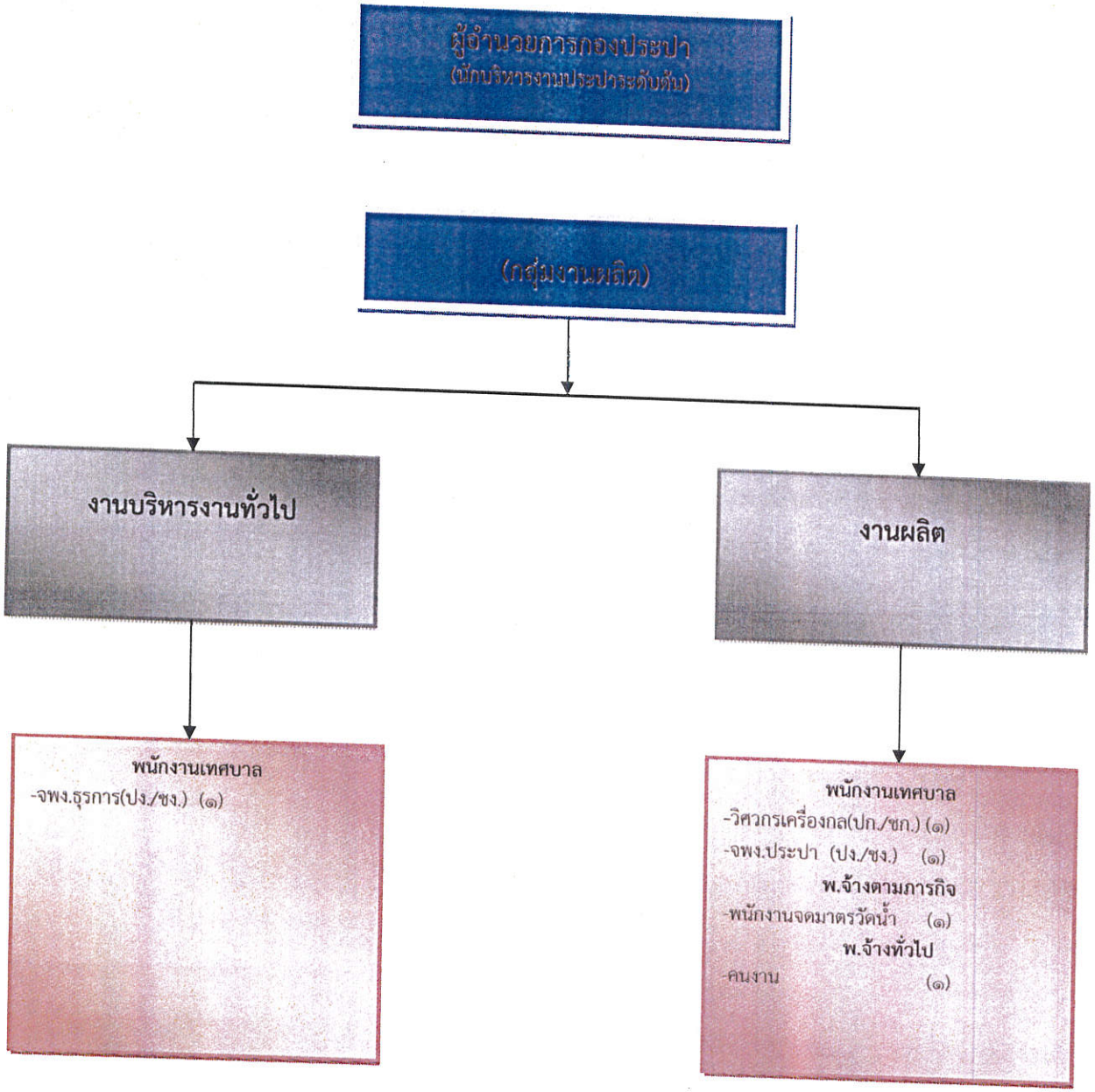
โครงสร้างกองช่าง



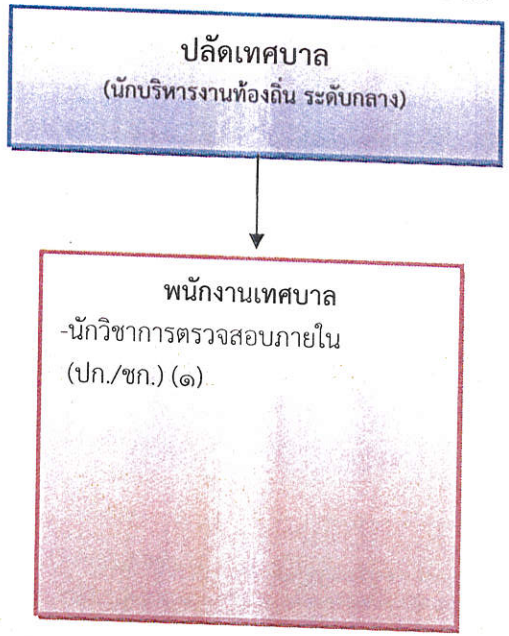
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการประปา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก

หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ตามระยะเวลาที่กำหนดดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



คำสั่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ที่ ๕๖๕ /๒๕๖๙

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้ง๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงจัดให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานทั่วไป จำนวน ๓๒ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒	นางสาวปริศดา ทิพย์กองสาค	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๐ ๓๓๐๗ ๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗ ๒ ๐๐ ๓๓๐๗ ๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙๓,๖๙๐ (๕๗,๖๔๐x๑๒)	๖๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๗,๖๔๐
๒	นายสมชาย บุมีรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๐ ๓๓๐๗ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๐ ๓๓๐๗-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐๓,๔๐๐ (๕๐,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๐,๓๔๐
สำนักปลัด(๐๑)												
๓	นายเอกนาพ ทิพย์เงาแม	วิทยาศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓-๒๓๐๗ ๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๓ ๒๓๐๗ ๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๗,๓๒๐ (๓๘,๓๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๘๖,๓๓๐
๔	นายสุทธิรัตน์ เวียนสูง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓-๓๓๐๗ ๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๗ ๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕๔,๖๔๐ (๔๖,๒๒๐x๑๒)			๔๖,๒๒๐
๕	นางจิราพัชร ภูสระวัง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓-๓๓๐๒ ๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๒ ๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๔,๐๙๐ (๓๕,๓๔๐x๑๒)			๓๕,๓๔๐
๖	นางสาวมลิตตา ไข่แก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๗ ๒-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๓,๗๒๐ (๒๗,๖๓๐x๑๒)			๒๗,๖๓๐
๗	นางสาวชฎาพร สินเธาว์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๔ ๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๔ ๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๕๖,๙๒๐ (๒๑,๔๓๐x๑๒)			๒๑,๔๓๐
๘	นายเจตธรรมธร ภูสระวัง	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๕ ๐๐๓	นิติกร	ชก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๕ ๐๐๓	นิติกร	ชก.	๓๓๓,๗๒๐ (๒๗,๖๓๐x๑๒)			๒๗,๖๓๐
๙	นางสาวศศิ ชนะสิทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๔๐๓ ๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๔๐๓ ๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๙๗,๙๖๐ (๔๑,๔๓๐x๑๒)			๔๑,๔๓๐
๑๐	นักวิชาการศึกษา		๖๗ ๒ ๐๓ ๓๔๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๔๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๓๐x๑๒)			ว่างเดิม
๑๑	นางสาวสิริลภัส คงอิ่ม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๔๐๖ ๐๐๓	นักสันทนาการ	ปก.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๔๐๖ ๐๐๓	นักสันทนาการ	ปก.	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๐๓๐x๑๒)			๓๗,๐๓๐
๑๒	นายวีรศักดิ์ แก้วเอียด	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗ ๒ ๐๓ ๔๔๐๕ ๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗ ๒ ๐๓ ๓๓๐๕ ๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๖๓,๔๔๐ (๓๐,๒๘๐x๑๒)			๓๐,๒๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๓	นายสุชาติ ชัยนาคีน			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๘๘,๒๐๐ (๒๔,๐๕๐x๑๒)			๒๔,๐๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	(เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นางสาวอันยามาเน่ ภาพสมุทร	นิเทศศาสตบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๓๐x๑๒)			๑๗,๑๓๐
๑๕	นางมัศวดา สังข์ชุม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)สาขาวิชาการตลาด		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๘๗,๙๖๐ (๑๕,๔๕๐x๑๒)			๑๕,๔๕๐
๑๖	นายวีสิมูฐ ฉิมเรือง			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๖๖,๕๖๐ (๑๙,๘๘๐x๑๒)			๑๙,๘๘๐
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา					ก้าหนดเพิ่ม
๑๘	นายชรินทร์ ง่วงสีเสียด			พนักงานตับเพลิง			พนักงานตับเพลิง		๗๙๙,๖๐๐ (๖๖,๕๕๐x๑๒)			๖๖,๕๕๐
๑๙	นายจักรพงศ์ สอนนอง			พนักงานตับเพลิง			พนักงานตับเพลิง		๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐x๑๒)			๑๖,๗๒๐
๒๐	นายวีระพงศ์ หงสวรรพ			พนักงานตับเพลิง			พนักงานตับเพลิง		๒๔๐,๗๖๐ (๒๐,๐๓๐x๑๒)			๒๐,๐๓๐
๒๑	นายปิศจิม สายน้ำ			พนักงานตับเพลิง			พนักงานตับเพลิง		๒๓๖,๕๖๐ (๑๙,๘๘๐x๑๒)			๑๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นายเนัฐพต หนูหง			คนงาน			คนงาน		๘๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๒๓	คนงาน						คนงาน					ก้าหนดเพิ่ม
๒๔	คนงาน						คนงาน					ก้าหนดเพิ่ม
	พนักงานครูเทศบาล											
๒๕	ผู้อำนวยการศพด.			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๒๖	นางสาวอรอุมา ทวีพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๕	ครู		๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๕	ครู	ชำนาญการ				เงินอุดหนุน
๒๗	นางสาวเนาวรัตน์ กลิ่นกลอย	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๖	ครู		๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๖	ครู	ชำนาญการ				เงินอุดหนุน
๒๘	นางจรัสทิพย์ อนุกูล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๗	ครู		๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๗	ครู	ชำนาญการ				เงินอุดหนุน
๒๙	ครู		๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๘	ครู		๖๗ ๒ ๐๓ ๖๖๐๐ ๐๐๐๘	ครู					เงินอุดหนุน ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นางสาวปิยะพร สุวรรณเกษียบ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๓๑	นางสาวพนารรรณ์ สุขชนะ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											เงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวมันทนา จิตรัตน์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
กองคลัง(๐๔)												เงินอุดหนุน
๓๓	นายกิตติชัย จีนศรีหงษ	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๓๐๒ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๓๐๒ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๙๙,๒๔๐ (๓๙,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๙,๙๙๐
๓๔	นางสาวเพ็ญพิชญา ชูแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๓,๙๒๐ (๒๗,๖๐๐x๑๒)			๒๗,๖๐๐
๓๕	นางสาวศศิวิมล หงอมัย	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐๐,๓๒๐ (๒๕,๐๒๐x๑๒)			๒๕,๐๒๐
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๐๐x๑๒)			"ว่างเดิม"
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๗,๙๐๐ (๒๔,๐๒๕x๑๒)			"ว่างเดิม"
๓๘	นางสาวศรีสุดาธร ช่วยมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐๓,๘๔๐ (๑๘,๐๗๐x๑๒)			๑๘,๐๗๐
๓๙	นายอภิวัฒน์ พัฒเขียว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๒,๓๒๐ (๒๑,๖๐๐x๑๒)			๒๑,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	นางสาวกรรณิกา ชูชัยยัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๖๐๐x๑๒)			๑๘,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นางสาวพิราวรรณ พลพิชัย						คนงาน		๑๐๕,๖๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง(๐๔)												
๔๒	นายวิทยา กาแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๙,๙๖๐ (๔๔,๖๑๓x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๓	นางจุฑามาศ เมฆจันทร์ฉิม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๑๐๖ ๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๑๐๓ ๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕๗,๐๔๐ (๓๘๒,๐๙๐x๑๒)			
๔๔	นายศักดิ์ชัย สำอางกาย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๗๐๓ ๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชก.	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๗๐๓ ๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๖๘,๗๒๐ (๓๘๙,๐๓๐x๑๒)			
๔๕	นายสุวิทย์ สุทัน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๗๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	ชส.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๗๐๓ ๐๐๓	นายช่างโยธา	ชส.	๔๔๓,๔๘๐ (๓๗,๐๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา						ผู้ช่วยนายช่างโยธา					ก้าหนดเพิ่ม
๔๗	นายเอกชาติ จัตตุวะพว	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๒๐๐,๕๒๐ (๑๖,๗๗๐x๑๒)			
๔๘	นายไพบูลย์ ฟักทุเส			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๐๓,๔๕๐ (๑๗,๐๔๐x๑๒)			
๔๙	นายวิเชียร ช่วยด้า			พนักงานขับเครื่องจักรกลและยานพาหนะ			พนักงานขับเครื่องจักรกลและยานพาหนะ		๒๒๔,๔๐๐ (๑๘๗,๗๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	นายธนกร บุญธรรมจิตน์			คนงาน			คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๐๐x๑๒)			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)												
๕๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)		๖๗ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๙,๖๐๐ (๓๒,๒๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ		๖๗ ๒ ๐๖ ๔๓๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๗ ๒ ๐๖ ๔๓๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๖๒๕x๑๒)			"ว่างเดิม"
๕๓	นักวิชาการสาธารณสุข		๖๗ ๒ ๐๖ ๓๖๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗ ๒ ๐๖ ๓๖๐๓ ๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๐๐x๑๒)			"ว่างเดิม"
๕๔	นางสาวปิยะนุช นาควิลัย	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน	๖๗ ๒ ๐๖ ๔๖๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๖๗ ๒ ๐๖ ๔๖๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๕,๔๒๐ (๑๗,๑๐๐x๑๒)			
๕๕	นายยนุวัฒน์ พิมพ์ศรี			พนักงานขับเครื่องจักรกลและยานพาหนะ			พนักงานขับเครื่องจักรกลและยานพาหนะ		๓๕๓,๙๖๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)			
๕๖	นายเชาวลิต ชูศรี			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๐๕,๙๒๐ (๑๗,๑๖๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	นายนัสวี เพ็งสกุล			คนงาน			คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๐๐x๑๒)			
๕๘	นางสาวสุธาทิพย์ จิตรักษ์			คนงาน			คนงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๐๐x๑๒)			

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๙	นางสาวอรัญญา ไมหรี			คนงาน			คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๐	นางสาวปรียาภรณ์ สำเภาทอง			คนงาน			คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๑	นายพันทิพย์ พงศ์เสรี			คนงานประจำเขขยะ			คนงานประจำเขขยะ		๓๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๒	นายยนุวัตร แก้วมณี			คนงานประจำเขขยะ			คนงานประจำเขขยะ		๓๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐
๖๓	นายศักดรา หีตหีเจ๊			คนงานประจำเขขยะ			คนงานประจำเขขยะ		๓๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐

กองการประปา (๐๙)

๖๔	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)		๖๗ ๒ ๐๙ ๒๓๐๖ ๐๐๓	ผู้อำนวยกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๙ ๒๓๐๖ ๐๐๓	ผู้อำนวยกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		"ว่างเดิม"
๖๕	วิศวกรเครื่องกล		๖๗ ๒ ๐๙ ๓๗๐๔ ๐๐๓	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	๖๗ ๒ ๐๙ ๓๗๐๔ ๐๐๓	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๙,๖๓๐x๑๒)			๒๙,๖๓๐
๖๖	นางสาวอารยา สบเหมาะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๗ ๒ ๐๙ ๔๓๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗ ๒ ๐๙ ๔๓๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๓,๔๕๐ (๒๘,๔๔๐x๑๒)			๒๘,๔๙๐
๖๗	นายยุทิศ เอียดเผสีม	ปวส. (เครื่องกล)	๖๗ ๒ ๐๙ ๔๗๐๗ ๐๐๓	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๖๗ ๒ ๐๙ ๔๗๐๗ ๐๐๓	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๔๗,๔๕๐ (๒๘,๗๙๐x๑๒)			๒๘,๗๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๘	นายอภิชาติ ช่วยค้ำ			พนักงานจงมาตรวัดน้ำ			พนักงานจงมาตรวัดน้ำ		๓๖๓,๒๖๐ (๓๐๓,๔๓๐x๑๒)			๓๐๓,๔๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๙	นายมนตรี ปรีตาหักที่			คนงาน			คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๙,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

๗๐	นางสาวณวิวรรณ ไหมเสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๖๗ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๒๗,๔๔๐ (๒๗,๒๘๐x๑๒)			๒๗,๒๘๐

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)
นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>			
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๗.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑
๘.	นิติกร	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๙.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๑๐.	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑
๑๑.	นักสันทนาการ	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑
๑๒.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๑๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-
๑๔.	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๕
๑๕.	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๖
๑๖.	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๗
๑๗.	ครู	คศ.๑	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
	กองคลัง			
๑๘.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๙.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๒๐.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๒๑.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๒๒.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๒๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒
๒๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
	กองช่าง			
๒๕.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๖.	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑
๒๗.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๘.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๓
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๒๙.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๖-๖๑๐๔-๐๐๑
๓๐.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑
๓๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑
๓๒.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑
	กองการประปา			
๓๓.	ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑
๓๔.	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๙-๓๗๐๔-๐๐๑
๓๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๒
๓๖.	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๓๗.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
	ลูกจ้างประจำ			
	สำนักปลัด			
๓๘.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
	พนักงานจ้าง			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ			
๓๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๔๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ			
๔๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-
๔๒.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
๔๓.	พนักงานดับเพลิง	-	๔	-
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๕.	คนงาน(ผู้ดูแลเด็ก)(อุดหนุนจากรัฐ)	-	๑	-
๔๖.	คนงาน	-	๓	-
	กองคลัง			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ			
๔๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๘.	คนงาน	-	๑	-
	กองช่าง			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ			
๔๙.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-
๕๐.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ			
๕๑.	พนักงานขับเครื่องกลจักรกลขนาดกลาง	-	๑	-
๕๒.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๕๓.	คนงาน	-	๑	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ			
๕๔.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
๕๕.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๕๖	คนงาน	-	๔	-
๕๗.	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	-
	กองการประปา			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ			
๕๘	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	-
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๕๙	คนงาน	-	๑	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลบางสวรรค์และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลบางสวรรค์ โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน

๑.๑ (กลุ่มงานอำนวยการ)

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานการเจ้าหน้าที่

๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔) งานบริหารการศึกษา

๕) งานสวัสดิการสังคม

๑.๒ (กลุ่มงานปกครอง)

๑) งานทะเบียนราษฎร

๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) งานนิติการ

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ กลุ่มงาน

๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานการเงินและบัญชี

๓) งานพัฒนารายได้

๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบน้ำบำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่นๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ กลุ่มงาน

๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานวิศวกรรมโยธา

๓) งานสาธารณูปโภค

๔) งานควบคุมอาคาร

๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ กลุ่มงาน

๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๓) งานรักษาความสะอาด

๔) งานส่งเสริมสาธารณสุข

๕. **กองการประปา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายและการให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนในเขตเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ กลุ่มงาน

๕.๑ กลุ่มงานผลิต

๑) งานบริหารงานทั่วไป

๒) งานผลิต

๖. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

๑) งานตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริการด้านอื่นๆ

๒) งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย การก่อหนี้ผูกพัน การใช้เงินสะสม เงินยืม และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท

๓) งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๔) งานตรวจสอบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕) งานจัดทำแผนและแนวทางในการตรวจสอบภายใน

๖) จัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบ ข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบผลการดำเนินงานและนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)
นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

.....

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการงานบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	-	๑	ยุบเลิกงบประมาณปี ๒๕๗๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง

.....

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการงานบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

ที่	ส่วนราชการ/งาน	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๑	ยุบเลิกงบประมาณปี ๒๕๗๐
๒	สำนักปลัดเทศบาล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ	๑	ยุบเลิกงบประมาณปี ๒๕๗๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๒๐

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ถนนดอนนก อ.เมืองฯ สฎ ๘๔๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นนายอำเภอเกาะสมุย ชัยบุรี วิภาวดี และนายอำเภอดอนสัก)
นายกเทศมนตรีเมือง และนายกเทศมนตรีนคร ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๗๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่เทศบาลทุกแห่งจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐– ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ซึ่งให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และได้เสนอขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาล จำนวน ๔๓ แห่งแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลทุกแห่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) (ยกเว้น ตำแหน่งที่มีมติไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ยุบเลิกตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ สำหรับเทศบาลที่กำหนดตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ ไม่เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า จำนวน ๑ เล่ม ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี) ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตราตำแหน่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับนายอำเภอแจ้งให้เทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายกล้าณรงค์ ยุติธรรม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๗๗๒๘ ๓๕๖๖ ต่อ ๑๒๙

ที่	เทศบาล/อำเภอ	ตำแหน่ง				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด/ปรับปรุง			ภาระค่าใช้จ่าย			ความเห็น
		กำหนดตามโครงสร้าง	กำหนดใหม่	ยุบเลิก	ปรับปรุง	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒	ก.ท.จ. สุราษฎร์ธา
๒๗	ทต.บางสวรรค์ อ.พระแสง			นักจัดการงานทั่วไป เลขที่ฯ ๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒ สำนักปลัด		-๑	-	-	๓๗.๐๔	๓๗.๐๗	๓๗.๐๙	เห็นชอบ
				พนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัด		-๑	-	-				เห็นชอบ
				พนักงานวิทยุ สำนักปลัด		-๑	-	-				เห็นชอบ
			คนงาน งานนิติการ สำนักปลัด			+๑	-	-				เห็นชอบ
			คนงาน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด			+๑	-	-				เห็นชอบ
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด			+๑	-	-				เห็นชอบ
			ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานควบคุมอาคาร กองช่าง			+๑	-	-				เห็นชอบ



คำสั่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์
ที่ ๒๗๒ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

ด้วยเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรสูงสุดประกอบหนังสือสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๗๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็น	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการประปา	เป็น	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	เป็น	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)
นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวีศักดิ์ หนูคง	นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์		ประธานฯ
๒	นายสมชาย ภูมิรักษ์	รองปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นายกิตติชัย จีนศรีคง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	นางสาวฉวีวรรณ ไหมเสน	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ		กรรมการ
๗	นายเอกภพ ทิพย์ญาณ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘	นางจิราพัชร กูลระวัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผช. เลขานุการ
๙	นางสาวมลิตตา ไข่แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		ผช. เลขานุการ
	ผู้ไม่มาประชุม			
๑.				
๒.				
	ผู้เข้าร่วมประชุม			
๑.				
๒.				
๓.				

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
๓.๑ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)
วันพุธ ที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ผู้มาประชุม

๑. นายทวีศักดิ์ หนูคง	นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. นายสมชาย ภูมิรักษ์	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายกิตติชัย จีนศรีคง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวฉวีวรรณ ไหมเสน	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	กรรมการ
๕. นายเอกภพ ทิพย์ญาณ	หัวหน้าสำนักปลัด/รก.ผอ.สาธารณสุขฯ	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นางจิราพัชร กูลระวัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวมลิตตา ไข่แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง/ผู้อำนวยการกองการประปา	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายทวีศักดิ์ หนูคง ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมครับ วันนี้เรามาร่วมกันประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยผมได้ทราบจากฝ่ายเลขานุการว่าแผนฉบับนี้เราจะใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ในรอบระยะเวลา ๓ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นี้ ผมขอนำเข้าสู่วาระการประชุมเลยนะครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ นายทวีศักดิ์ หนูคง ประธานกรรมการ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ตามที่เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้มีคำสั่งที่ ๒๓๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปีและแผนอัตรากำลังจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มีรายงานการประชุมเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ นายทวีศักดิ์ หนูคง ประธานกรรมการ **เรื่องที่ต้องพิจารณา**

เป็นการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขอให้นักทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขาชี้แจงครับ

นางจิราพัชร...

นางจิราพัชร กูลระวัง
ผู้ช่วยเลขานุการ

-สำหรับวันนี้เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒แผนอัตรากำลังเป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนกำลังคนและเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตราข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

-สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติมาแล้วตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๗๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและรายงานจังหวัดภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙ ต่อมากลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้แจ้งกลุ่มไลน์ HR ว่าให้จัดส่งแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

-ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลมีอัตรากำลังทั้งหมด ๖๙ ตำแหน่ง โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งจากแต่ละส่วนราชการว่ามีความประสงค์จะขอยุบและเพิ่มกรอบดังนี้ไป

<u>สำนักปลัด</u>

มีอัตรากำลังที่ต้องการยุบเพื่อปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

๑) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

๒) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ยุบเนื่องจากตำแหน่งกับรถไม่สัมพันธ์กัน)

๓) ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ

<u>โดยขอกำหนดเพิ่มเป็น</u>

๑) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่ง คนงาน(ช่วยเหลืองานนิติการ)

๓) ตำแหน่ง คนงาน(ช่วยเหลืองานป้องกันฯ) จำนวน ๑ อัตรา

๑. **กองช่าง** มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งใหม่จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

งานการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบในส่วนของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมจะทำให้ค่าใช้จ่ายในแต่ละปี เป็นดังนี้

ปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน ๒๑,๐๐๓,๖๕๘ บาทคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๔

ปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน ๒๒,๐๖๖,๘๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๗

ปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน ๒๓,๑๘๖,๙๒๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๙

ไม่อยาก...

นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

ไม่อยากให้ค่าใช้จ่ายสูงเพิ่มขึ้นมากกว่านี้ อยากให้อยู่ในระดับนี้

นางจิราพัชร กูลระวัง
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในส่วนของค่าใช้จ่ายหากยุบ ๓ ตำแหน่งดังกล่าวค่าใช้จ่ายจะลดลงร้อย๑.๓๗ หากยุบตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป พนักงานวิทยุ และพนักงานขับรถยนต์ และหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นค่าใช้จ่ายจะเพิ่มขึ้นร้อย ๑.๘๗%

นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

ของกองช่างขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผมไม่เห็นด้วย ในส่วนของตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา มีความจำเป็นจะต้องกำหนดเพื่ออะไร

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นางจิราพัชร กูลระวัง
ผช.เลขานุการ

ตามบันทึกของกองช่างปัจจุบันในส่วนของนายช่างโยธามีเพียงอัตราเดียว แต่ปริมาณงานในพื้นที่มีปริมาณมาก จึงทำให้การทำงานล่าช้าไม่ทันต่อกำหนดระยะเวลา จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดผู้ช่วยนายช่างโยธาเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ในส่วนของหัวหน้าฝ่ายโยธา กองช่างเสนอเพื่อเป็นแนวทาง

นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

ไม่ทราบว่าที่ประชุมพิจารณาว่าอย่างไรครับ เชิญครับ

ที่ประชุม

เห็นชอบให้ดำเนินการดังนี้

<u>ยุบ จำนวน ๓ อัตรา</u>

๑. ยุบตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๒. ยุบตำแหน่ง พนักงานวิทยุ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ยุบตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

กำหนดตำแหน่งใหม่ <u>จำนวน ๑ อัตรา</u>

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
๒. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

<u>ไม่เห็นชอบให้กำหนด จำนวน ๑ อัตรา</u>

๑ หัวหน้าฝ่ายโยธา จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม ด้วยคะแนนเสียง
-เห็นด้วย ๕ เสียง
-งดออกเสียง ไม่มี
-ไม่เห็นด้วย ไม่มี

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

นางจิราพัชร กูลระวัง
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในส่วนของตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒ สังกัด สำนักปลัด หากยุบจะต้องปรับปรุงเลขที่ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปในสังกัดกองช่างใหม่ จาก ๖๗-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๓ เป็น ๖๗-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒

และข้อความ...

และขอความร่วมมือให้ผู้อำนวยการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจัดทำแบบ ๑ -๕ ส่งมาให้งานการเจ้าหน้าที่เรียบร้อยแล้วด้วยค่ะ งานการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม

(นายเอกภพ ทิพย์ญาณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์