

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
เทศบาลตำบลบางสวรรค์

คำนำ

การวางแผนกำลังคน หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสรรค และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้ กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามต้องการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นเพื่อเป็น กรอบแนวทางในการวางแผนกำลังคน และเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถ คาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาล ตำบลบางสวรรค์ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการสรรหา ใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน และ การรักษาบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เทศบาลตำบลบางสวรรค์

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุศลระวีง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) 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) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพร กุละรัง) 
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ 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 สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์ เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ และ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) 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

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุระวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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 รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

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 อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากการนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุละรัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้นไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๕.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลบางสวรรค์เดิมคือสุขาภิบาลตำบล ซึ่งได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๒ และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็น เทศบาลตำบลบางสวรรค์ขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ลักษณะที่ตั้ง เทศบาลตำบลบางสวรรค์ เป็นศูนย์กลางของชุมชนบางสวรรค์ เป็นที่ตั้งของ สถานที่ราชการในตำบล เช่น โรงเรียน วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางสวรรค์ สถานีตำรวจ วนาการ ห้างร้านต่างๆครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางสวรรค์ ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔ อยู่ห่างจากอำเภอ พระแสงไปทางทิศตะวันตก ๓๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างไปทางทิศใต้จากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ๑๑๓ กิโลเมตร มี เนื้อที่ ๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘,๑๒๕ ไร่ มีอาณาเขตทิศเหนือจดคลองอูบีนโดยตลอด ส่วนด้านอื่นเป็นสวน ยางพารา สวนปาล์ม น้ำมันและสวนผสม มีถนนสายหลักคือทางหลวงหมายเลข ๔๐๐๙ ตัดผ่านและถนนสาย ๔๔ ตัดผ่ากลางพื้นที่เทศบาล

อาณาเขตของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ด้านเหนือและด้านตะวันออก

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 ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองอิปันฝั่งตะวันออก

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

ด้านใต้ จากเขตที่ ๓ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๐๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๔ (อ่าวลึก)- พระแสง ระยะทาง ๕๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือผ่านถนนไปโรงเรียนอุดมมิตรพัฒนา ถนนไปบ้านในพุดและถนนไปบ้านบนนา 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

ด้านตะวันตก

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

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

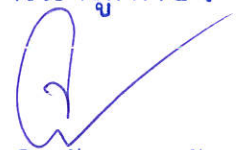
ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ เกาะน้อย(พื้นที่บางส่วน)
- หมู่ที่ ๒ เกาะसानและใต้โดน(พื้นที่บางส่วน)
- หมู่ที่ ๓ บางสวรรค์(พื้นที่บางส่วน)
- หมู่ที่ ๔ สระแก้ว(พื้นที่บางส่วน)

เทศบาลแบ่งเขตการปกครองดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนเกาะน้อย (หมู่ที่ ๑)
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนเกาะसान(หมู่ที่ ๑,๒)
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนใต้โดน(หมู่ที่ ๒)
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบางสวรรค์(หมู่ที่ ๓)

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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 การใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ตามลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงภูเขา ฝนตกชุกตลอดทั้งปีมีแม่น้ำไหลผ่านเหมาะแก่การทำเกษตร ที่ดินส่วนใหญ่ที่นำมาใช้ประโยชน์ จึงเป็นศูนย์รวมพืชผลทางการเกษตรและใช้เป็นที่อยู่อาศัย พื้นที่ซึ่งตัดถนนสายหลักใช้ในการประกอบพาณิชย์กรรม 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

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น

๔.๗ จำนวนประชากร

ชื่อหมู่บ้าน/ชุมชน	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะน้อย	๕๕๔	๕๒๑	๑,๐๗๕	
หมู่ที่ ๒ บ้านใต้โดน/เกาะसान	๕๑๐	๓๗๒	๘๘๒	
หมู่ที่ ๓ บ้านบางสวรรค์	๖๙๓	๗๘๐	๑,๔๗๓	
หมู่ที่ ๔ บ้านสระแก้ว	๕๑๑	๔๒๙	๙๔๐	
รวม	๒,๐๖๘	๒,๑๐๒	๔,๑๗๐	

๔.๘ สภาพสังคม

(๑) การศึกษา

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

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๑) วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางสวรรค์

“บางสวรรค์เมืองน่าอยู่ เคียงคู่ประชาชน ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการศึกษา

สาธารณสุขปลอดภัย สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น”

สำเนาถูกต้อง

๒) วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

พันธกิจ(Mission)

พันธกิจของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

๑) การปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณสุขปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อ

ความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๒) พัฒนาและสนับสนุนด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตลอดจนความ

มั่นคง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๑) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๒.๒) ทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการด้านศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรม

ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(นางจิราพัชร กุระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- 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

บำรุงศาสนา

- ๙) ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อนุรักษ์ พันธุ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑๐) ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากร และเพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหาร

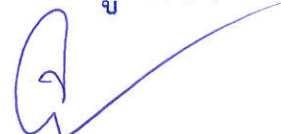
- ๑๑) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน

- ๑๒) ส่งเสริมการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ และผู้ทำคุณประโยชน์แก่

บ้านเมือง

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุละรัง)
 นายกทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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 โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย

- ๑) เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
- ๒) เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า
- ๓) เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
- ๔) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาไว้ร่วมกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด
- ๕) เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพและด้านการเมืองการบริหาร

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

ความสะดวก

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วย
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
๕. พัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและสังคม

กลยุทธ์

ผู้สูงอายุ คนพิการ

๑. การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขสุขภาพและอนามัย
๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และส่งเสริมพัฒนากลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน

๔. ส่งเสริมพัฒนาการป้องกันและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้และสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
๓. การพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมด้านการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๔. ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการที่ติดตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทาง

การเมืองและสังคม

สิ่งนี้ถูกต้อง

๑

นายไพฑูริ กุระวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พัฒนา

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการ
๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล(PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
๕. ส่งเสริมพัฒนาการป้องกันและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

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 สนับสนุนพัฒนาเศรษฐกิจ

พอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

๑. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๔

๑. แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๕

๑. แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๒. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖

๑. แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน(ในกิจกรรมพัฒนาของเทศบาล
๒. แนวทางการปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ
๓. แนวทางการพัฒนาด้านศักยภาพ ประสิทธิภาพและสมรรถนะของพนักงานเทศบาล โดยส่งไปอบรมเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน

สำเนาถูกต้อง

(ในกิจกรรมพัฒนาของ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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(Strength-S)จุดอ่อน(Weak -W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑จุดแข็ง

- การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ
- มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน
- มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น

๑.๒โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้า
- ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น

๑.๓จุดอ่อน

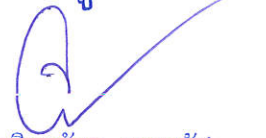
- ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม
- ปัญหานี้สินของเกษตรกร
- แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น แหล่งท่องเที่ยวสระแก้ว

สถานที่ท่องเที่ยวบางสวรรค์

๑.๔อุปสรรค

- สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุศลระวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๑ จุดแข็ง

- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา
- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม

๒.๒ จุดอ่อน

- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรมขาดระเบียบวินัย
- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคนิยมเพื่อขยายเพิ่มมากขึ้น

๒.๓ โอกาส

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

๒.๔ อุปสรรค

- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

๓.๑ จุดแข็ง

- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด

๓.๒ จุดอ่อน

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนาทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางจิราพัชร กุหลาบวงษ์)

๓.๓ โอกาส

- พ.ร.บ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุละระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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 ทุ่มเพื่อย

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 และปัญหาเรื่องระบบประปาของเทศบาลที่ยังขุ่นบ่อยครั้งสาเหตุเนื่องจากท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำประปา ซึ่งยังไม่สามารถที่จะผลิตน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงในการดำเนินการ

๔) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในชุมชนเพราะมีสภาพชำรุด


 (นางจิราพัชร กุลระวัง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชนเนื่องจากเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ยังมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มี การประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มี การบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้อง และอาจจะมีบ้างเล็กน้อยเพราะในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมแต่ได้มีการป้องกันและควบคุมมลพิษ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

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

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบางสวรรค์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างจริงจัง

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) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

อื่น

สำเนาถูกต้อง

 (นางจิราพัชร กุละรัง)

 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว

และการรักษาพยาบาล

- (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

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุศลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

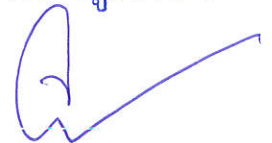
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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. การพัฒนาสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
๑๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๓. การส่งเสริมการเกษตร

สำเนาถูกต้อง



นางจิราพัชร กุระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภารกิจรอง

๑. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
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 และแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ต่อไป

สำเนาถูกต้อง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบางสวรรค์



<p>จุดแข็งS</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐- ๔๕ ปีซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นตัวเชื่อม ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 	<p>จุดอ่อนW</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ๓.ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาสO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล 	<p>ข้อจำกัดT</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

(นางจิราพัชร กุศลระวีวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT)
ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 3. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 4. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม 2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 3. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ 4. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดการทำงานเป็นทีม 2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 3. ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดี การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงและอำเภออื่น 4. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี 5. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์ <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินกรทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ 4. ชยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหารและโรงงานอุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน ทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการ ก่อให้เกิดปัญหาขยะล้น 5. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเนื่องมาจากปัญหายาเสพติด และการว่างงาน
---	---

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางสวรรค์กับเทศบาลใกล้เคียงขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีจำนวนอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกับเทศบาลใกล้เคียง แต่หากเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลบางสวรรค์ยังอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อพท	ประเภท	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปี ๒๕๖๖	จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)					ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕			
					พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานครูเทศบาล (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ทต.ย่านดินแดง	สามัญ	๖๒,๙๕๗,๑๐๐	๓๒,๖๕๘,๑๐๐	๒๔	-	๘	๓๒	๒๙	๙๓	๒๘,๓๕	๒๗,๗๖	๒๗,๑๘
๒	ทต.เมืองเวียง	สามัญ	๔๐,๑๖๙,๘๐๐	๒๒,๑๖๙,๘๐๐	๒๑	๑	๙	๑๘	๑๗	๕๖	๓๔,๙๒	๓๔,๓๓	๓๓,๗๒

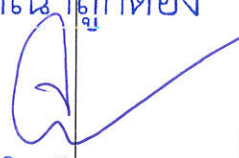
สำเนาถูกต้อง

(นางธิราพัชร กุละระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๘. โครงการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.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. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารการศึกษา - งานสวัสดิการสังคม - งานนิติการ 	๑. สำนักเทศบาล (กลุ่มงานอำนวยการ) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารการศึกษา - งานสวัสดิการสังคม (กลุ่มงานปกครอง) <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ 	
๒ กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง (กลุ่มงานบริหารงานคลัง) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	
๓ กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร 	๓. กองช่าง (กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร 	
๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสาธารณสุข 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสาธารณสุข 	สำเนาถูกต้อง  (นางจิราพัชร กุศลระวัง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕ กองการประปา <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต 	๕. กองการประปา (กลุ่มงานผลิต) <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานผลิต 	
๖ หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
 ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
 ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
 ๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน **สำเนาถูกต้อง**
 ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
 ๖. **(นางจิราพัชร กุระวัง)**
 ๗. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว
หรือไม่ **หรือให้บุคคลชำนาญการ**
 ๘. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๙. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน
และงานอนาคต
 ๑๐. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๑. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
- ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ คือ
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒
- ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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=ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)xเวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานธุรการ หรืองานการเงินและบัญชี แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ

คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้ วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๕ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติการกิจของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปจะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ได้ดังนี้

(๑) สำนักปลัด	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๓๓	คน
(๒) กองคลัง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๙	คน
(๓) กองช่าง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๘	คน
(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๓	คน
(๕) กองการประปา	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๖	คน

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุศลระวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนกำลังคนที่ต้องการ ๑ คน ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางสวรรค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	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	-	-	-	
นักสันนิบาการ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูกรธวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-๒-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนาจการท้องถิ่นระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง(๐๕)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองช่าง	๗	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ขก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร คุลระวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กำหนดเพิ่ม

-๓-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองการประปา(๐๙)								
ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)								
วิศวกรรมเครื่องกล(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
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	๕	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวมทุกส่วนราชการ	๖๕	๗๐	๗๐	๗๐	+๕	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งที่กำหนดตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๔.๔.๔ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. วิศวกรรมเครื่องกล ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานถูกต้อง
(นางจิราพร ภูธรวัง)
นักทรัพยากรบุคคล

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดคำนวณถึงจำนวนรวม		อัตราส่วนที่คิดคำนวณถึงจำนวนรวม		ค่าใช้จ่ายทั้งหมด(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
๑	ปตททศบถ(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๗๕,๐๘๐	เงินเดือนพนักงาน
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๘๙,๘๘๐	(๒๒,๒๑๐)
๓	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๒๒,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๒,๕๔๐	(๒๘,๕๖๐)
สำนักงานเดิม(๑๑)															
๔	หัวหน้าสำนักงาน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๓๔๓,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๐๐	เงินเดือนพนักงาน
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๔๖๒,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐๖,๕๒๐	(๒๘,๕๒๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๘๘๐	(๑๓,๘๘๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๐๘๐	(๒๘,๘๘๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๒๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๒๖๗,๒๘๐	(๒๐,๗๒๐)
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑๘๙,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๙๔,๐๖๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๐	นิติกร	ปก.	๑	๒๘๙,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๙๗,๓๘๐	(๒๐,๗๒๐)
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๖๘๐	๖,๖๘๐	๖,๖๘๐	๖,๖๘๐	๑๙๑,๗๒๐	(๑๕,๓๒๐)
๑๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๔๑๖,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๓๔๐	(๒๘,๕๒๐)
๑๓	นักสิ้นหนการ	ปก.	๑	๓๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๘๑,๑๖๐	(๒๖,๖๘๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๓๓๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๔๕,๕๒๐	(๒๖,๖๘๐)
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๖	ครู	-	๔	๐	๐	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ลูกจ้างประจำ															
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๕๒,๑๒๐	(๒๐,๓๒๐)
พนักงานจ้าง															
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานอำนวยการ	-	๑	๑๖๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๗๐,๐๔๐	(๑๓,๖๔๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๓,๐๐๐)กำหนดเพิ่ม
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๙๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๒๐๘,๔๘๐	(๑๕,๘๘๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๙๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๒๐๓,๓๖๐	(๑๕,๙๒๐)
๒๒	พนักงานวิทย์	-	๑	๑๘๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๒๐๑,๔๔๐	(๑๕,๙๒๐)
๒๓	พนักงานขับเพลิง	-	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๗๑,๓๔๐	(๑๓,๓๔๐)
๒๔	พนักงานขับเพลิง	-	๑	๑๖๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๗๐,๗๘๐	(๑๓,๖๒๐)
๒๕	พนักงานขับเพลิง	-	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๗๙,๒๘๐	(๑๔,๓๖๐)
๒๖	พนักงานขับเพลิง	-	๑	๑๗๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๘๐๐	๖,๘๐๐	๖,๘๐๐	๖,๘๐๐	๑๗๗,๗๐๐	(๑๔,๗๐๐)
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินเดือน
๒๘	คนงาน(ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินเดือน
๒๙	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินเดือน

ผลการชำระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		จำนวนที่คาดว่าจะเกษียณ		จำนวนที่คาดว่าจะเกษียณ		จำนวนที่คาดว่าจะเกษียณ		ค่าใช้จ่ายทั้งหมด(บาท)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	เงินประจำตำแหน่ง(บาท)		เงินประจำตำแหน่ง(บาท)	
	กองคลัง(๑๔)																
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๒๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๙๐,๕๒๐ (๓๕,๓๐๐)	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๔๙,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๖,๗๕๐ (๒๐,๗๕๐)
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๕,๐๕๐ (๒๐,๓๒๐)
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๕,๒๒๐ (๒๘,๒๒๐)
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๙๒,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๙,๓๒๐ (๑๖,๑๐๐)
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.ชง.	๑	๑	๒๖๘,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๘,๒๕๐ (๒๒,๐๓๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๑๗,๕๐๐ (๒๔,๐๓๐)
	พนักงานจ้าง																"ว่างเต็ม"
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๗,๕๒๐ (๑๕,๒๒๐)
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)
	กองช่าง(๑๕)																
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๐๗,๕๒๐ (๓๗,๕๒๐)
๒๐	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๒,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๔๗,๕๐๐ (๓๐,๒๒๐)
๒๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐)
๒๒	นายช่างโยธา	อ.ว.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐)
	พนักงานจ้าง																
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๓,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๘,๕๒๐ (๑๓,๕๕๐)
๒๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๒,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๓,๕๐๐ (๑๔,๒๕๐)
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙๐,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐)
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																
๒๗	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๔๕,๖๐๐ (๓๖,๐๐๐)
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๕,๒๒๐ (๒๘,๒๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานสูดการ	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๕,๐๕๐ (๒๐,๓๒๐)
๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๑๗,๕๐๐ (๒๔,๐๓๐)
	พนักงานจ้าง																
๓๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๖,๑๒๐ (๑๔,๕๐๐)
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๗,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒๘,๒๖๐ (๑๐,๕๐๐)

สำเนาถูกต้อง
 (นางจิราพัชร ภูอิสระวัง)
 นักทรัพยากรบุคคลอาวุโส

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

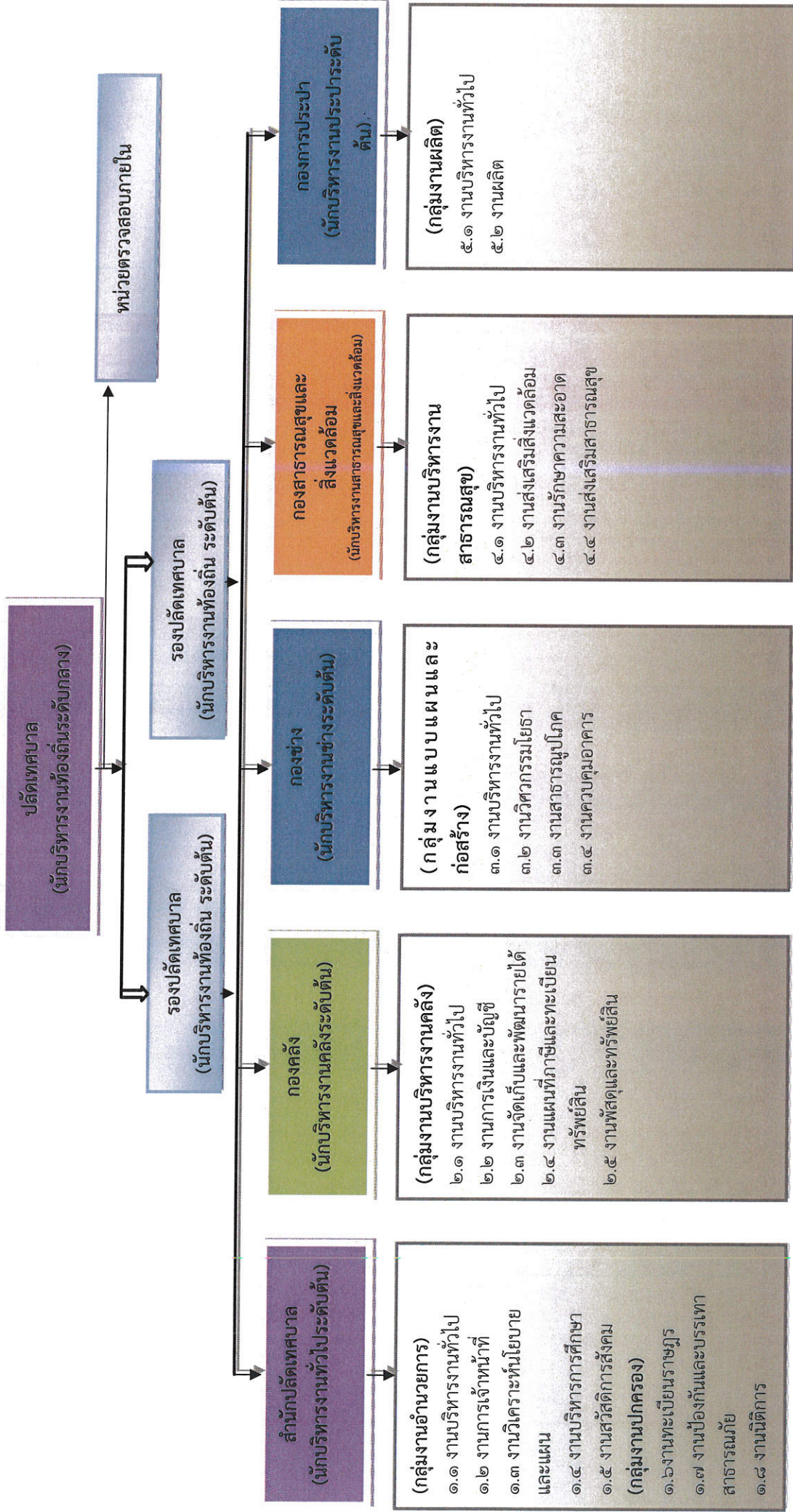
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ณ วันที่		จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ณ วันที่	จำนวน (คน)	จำนวนที่ว่าง		จำนวน (คน)	จำนวนที่ว่าง	จำนวน (คน)	ค่าใช้จ่ยที่เพิ่มขึ้น(๒)			รวมค่าใช้จ่ยรวม(๓)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวน (คน)				จำนวน (คน)	จำนวน (คน)				จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)		
๕๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																	
	พนักงานจ้าง																	
๕๖	คนงาน		๔	๔	๔	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔,๓๒๒,๐๐๐	๔,๓๒๒,๐๐๐	(๔,๐๐๐)	
๕๗	คนงานประจำรถยนต์		๓	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓,๒๔๔,๐๐๐	๓,๒๔๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)	
	กองช่าง(๑๔๗)																	
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๓๖๒,๒๒๐	๑,๓๖๒,๒๒๐	๑,๓๖๒,๒๒๐	(๓,๕๐๐)	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๕๙	วิศวกรเครื่องกล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓,๕๕๕,๓๒๐	๓,๕๕๕,๓๒๐	๓,๕๕๕,๓๒๐	(๕,๐๐๐)กำหนดเพิ่ม	
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๐๐๐,๕๐๐	๑,๐๐๐,๕๐๐	๑,๐๐๐,๕๐๐	(๑,๕๐๐)	
๕๙	เจ้าพนักงานประจำ	ชง	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๐๐๐,๕๐๐	๑,๐๐๐,๕๐๐	๑,๐๐๐,๕๐๐	(๑,๕๐๐)	
	พนักงานจ้าง																	
๕๙	พนักงานอุตสาหกรรมวิหน้า		๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๒๓๓,๕๖๐	๑,๒๓๓,๕๖๐	๑,๒๓๓,๕๖๐	(๑,๐๐๐)	
๖๐	คนงาน		๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																	
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒,๔๕๑,๕๕๐	๒,๔๕๑,๕๕๐	๒,๔๕๑,๕๕๐	(๒,๐๐๐)	
(๕)	รวม		๗๐	๕๗	๕๗	๗๐	๕๗	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕,๓๒๒,๕๕๐	๑๕,๓๒๒,๕๕๐	๑๕,๓๒๒,๕๕๐	(๑๐,๑๒๐)	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพร ภูธรวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

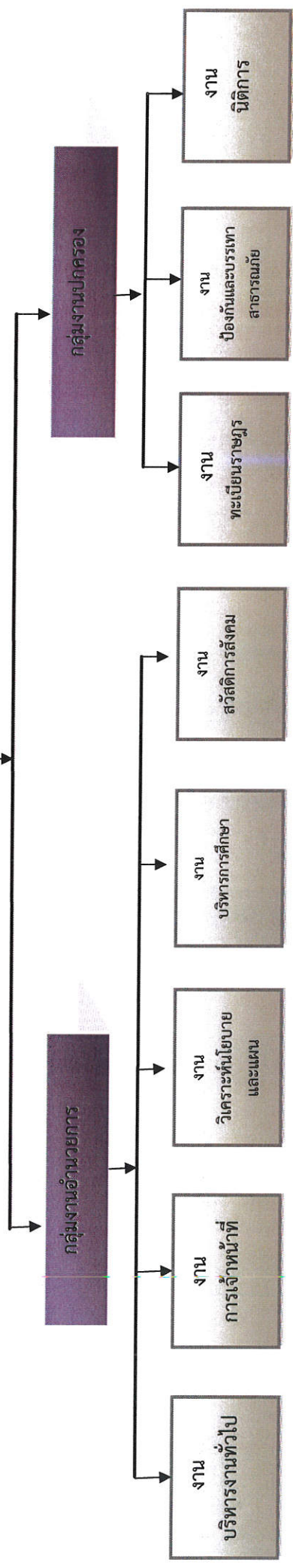


สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุศลระวีง)
นักทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



พนักงานเทศบาล
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๒)

พ.จ้างตามภารกิจ
-ผ.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
-พนง.ชำนาญต้น(๑)

พนักงานเทศบาล
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)

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

พนักงานเทศบาล
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
-นักบริหารงาน (ปก./ชก.) (๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)(งบกรมฯ)
-ครู (๔)(งบกรมฯ)
พ.จ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก(๒)(งบกรมฯ)
พ.จ้างทั่วไป
-คนงาน(ผู้ดูแลเด็ก) (๑)(งบกรมฯ)

พนักงานเทศบาล
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
พ.จ้างตามภารกิจ
-ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑)

พนักงานเทศบาล
-นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานเทศบาล
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)
ลูกจ้างประจำ
-พนง.ชำนาญต้น(๑)
พ.จ้างตามภารกิจ
-พนง.ชำนาญต้น (๑)
-พนง.ดับเพลิง(๔)
-พนง.วิทยุ(๑)

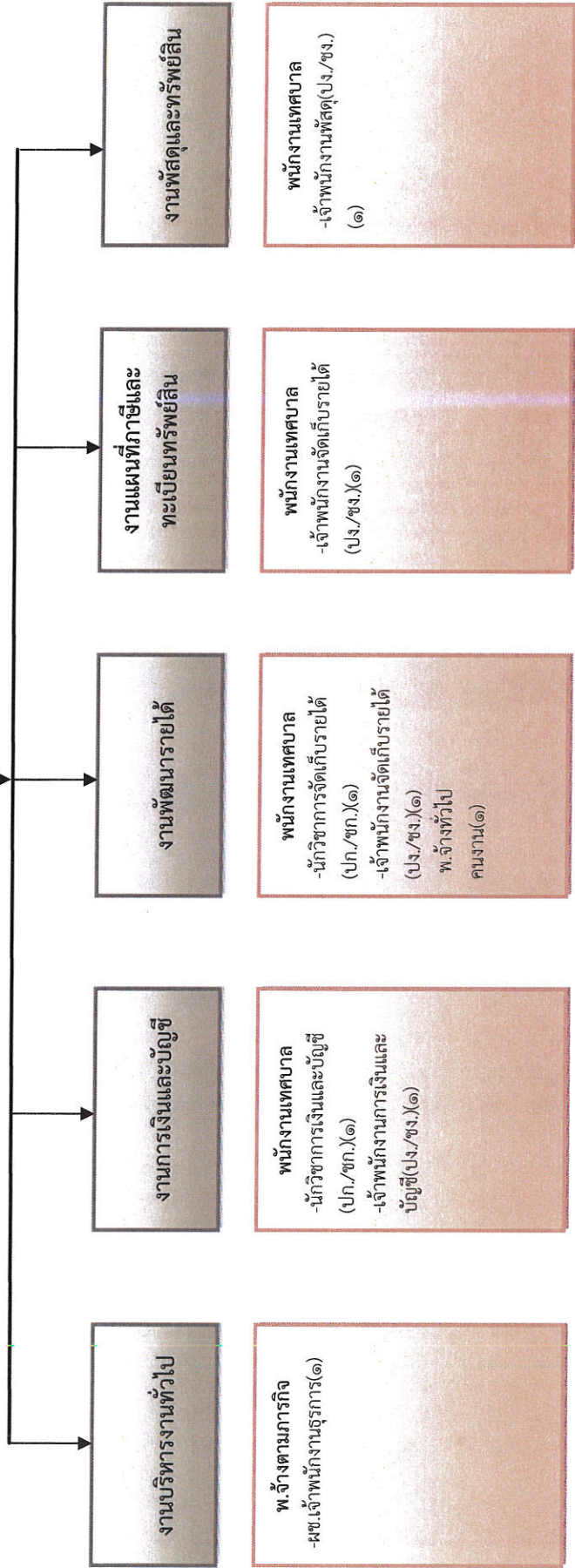
พนักงานเทศบาล
-นิติกร (ปก./ชก.) (๑)

สำเนาถูกต้อง
(นางจิราพัชร ภูริระงัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

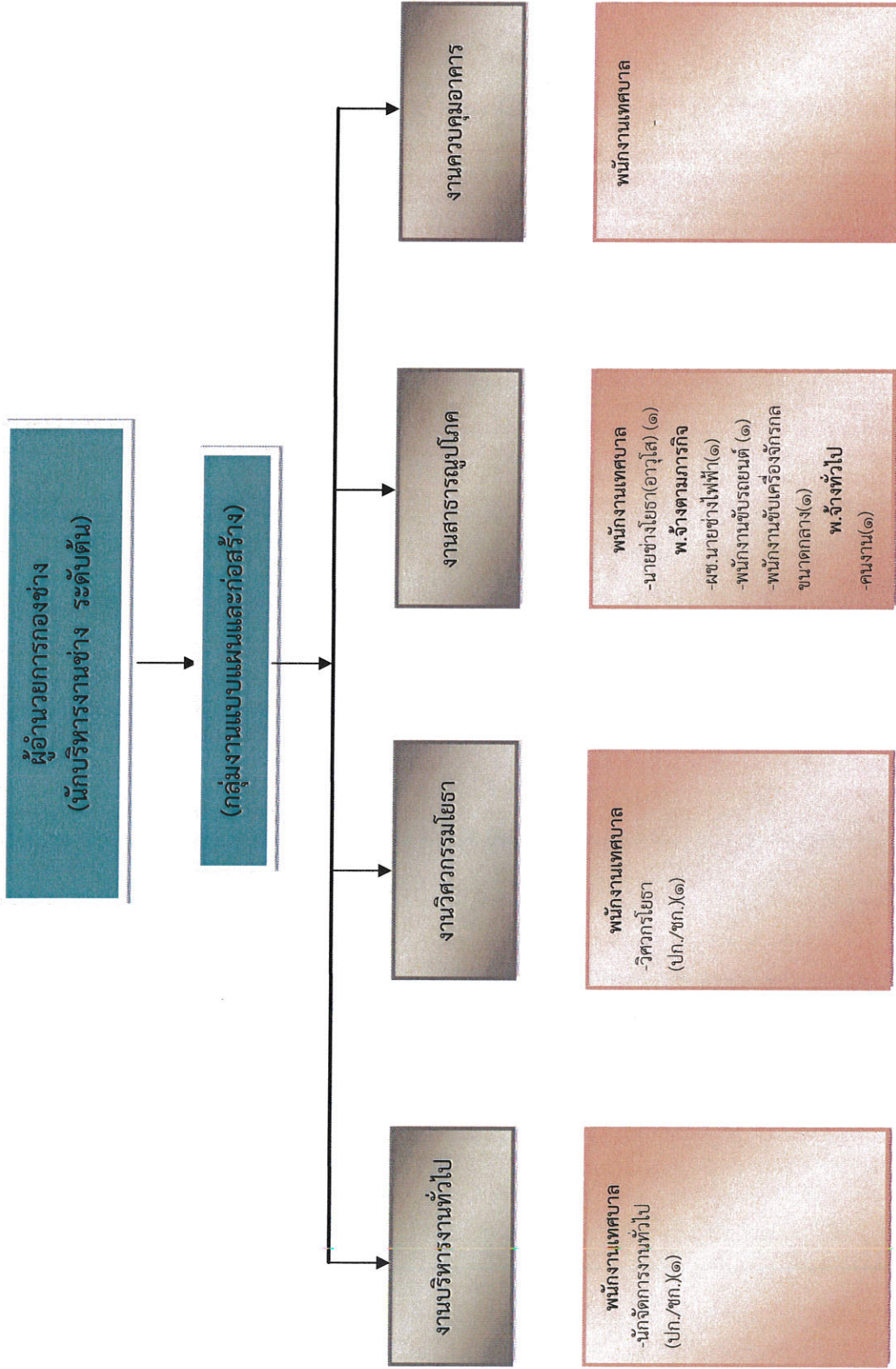
กลุ่มงานบริหารงานคลัง



สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูริระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างกองช่าง



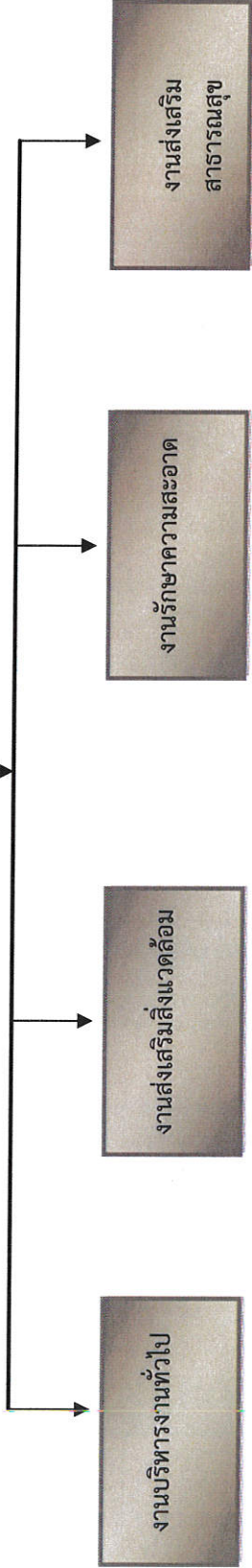
สำเนาถูกต้อง

-๓๔-
(นางจิราพัชร ภูธระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

(กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข)



พนักงานเทศบาล
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) (๑)

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

พนักงานเทศบาล
พ.จ้างตามภารกิจ
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)
-พนักงานขับรถจักรกล ขนาดเบา (๑)
พ.จ้างทั่วไป
-คนงาน (๔)
-คนงานประจำรถขยะ (๓)

พนักงานเทศบาล
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)

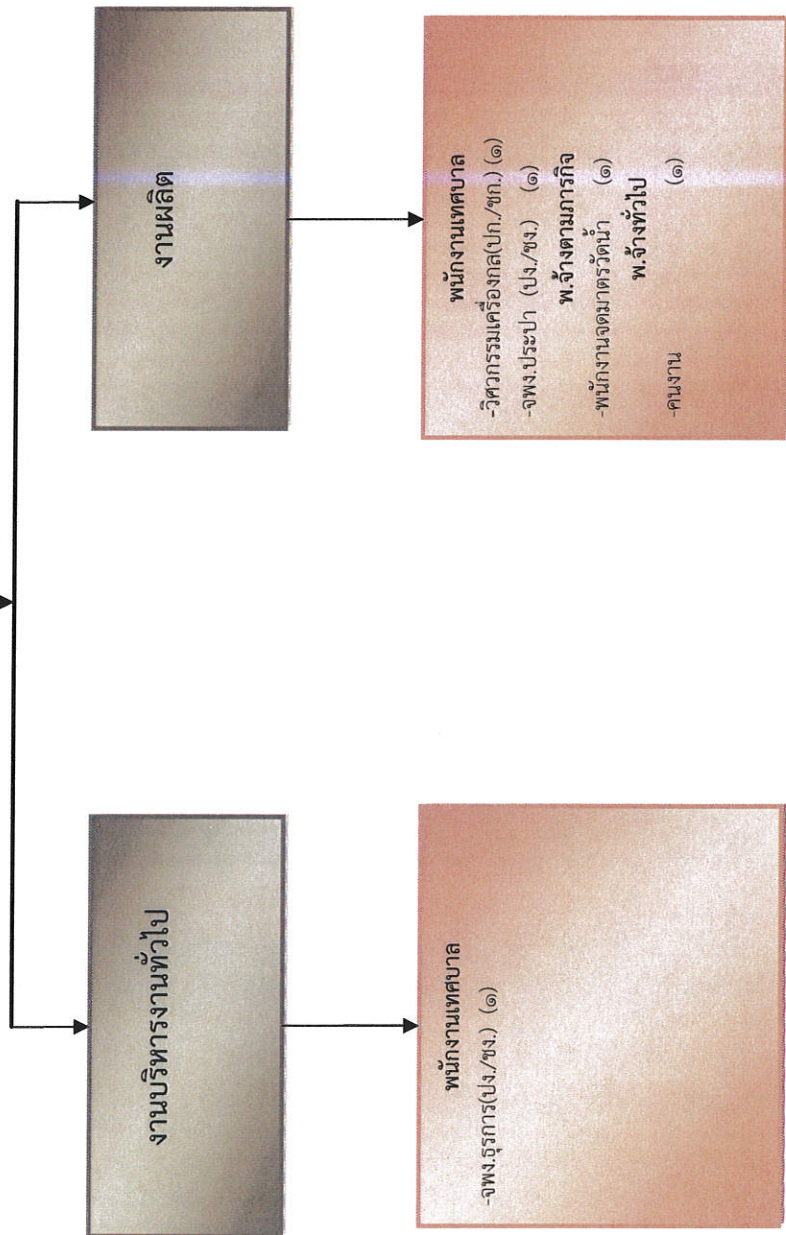
สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูธรวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างกองการประปา

ผู้อำนวยการกองประปา
(นักบริหารงานระดับต้น)

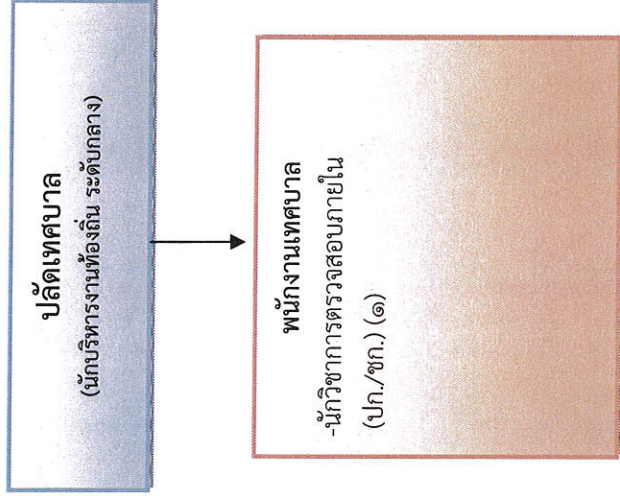
(กลุ่มงานผลิต)



สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูละวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ		
๑			๖๗๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (๕๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	"ว่างเต็ม"	
๒	นายสมชาย ภูมิรักษ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๖๐ (๕๒,๒๑๐x๑๒)	๗๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๗๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๔๘,๕๖๐	
๓	นายวัฒนา ชัยสวัสดิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต บัณฑิต	๖๗๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๓๘๕,๗๒๐	
สำนักงานปลัด(๑๑)													
๔			๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	"ว่างเต็ม"
๕	นายสุรรัตน์ เรือนสูง	รัฐศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐	
๖	นางจุฑามาศ เมฆจันทร์ธรมิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๗	นางจิราพัชร กุลระวี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๘	นางสามลิตดา ไขแก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๔๘,๒๔๐ (๒๐,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๒๔๐	
๙	นางสาวกัญญา สินเจ้า	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๐	นายลงชญา กุลระวี	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๘,๒๔๐ (๒๐,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๒๔๐	
๑๑	นางสาวพิมพ์รัตน์ เพชรโยธา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๕,๐๕๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๕๐	
๑๒	นางสาวกัมรินทร์ กุ่มพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๑๓	นางสาวสิริภัส ดงอิม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักสิทธิมนุษยชน	ปก.	๖๗๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักสิทธิมนุษยชน	ปก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๔๘๐	
๑๔	นายวีรศักดิ์ แก้วเอียด	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓๓,๔๘๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๔๘๐	
๑๕	สุภาพงษ์ นายสุชาติ			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์					(นางจิราพัชร กุลระวี) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒๔๘,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุลระวี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-๓๔๘-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		งบอุดหนุน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๖	นางสาวอัญภรณ์ ภาหสมุพร	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๔๐x๑๒)	-	๑๖๓,๖๘๐
๑๗	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๘	นายวิสิษฐ์ ฉิมเรือง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐x๑๒)	-	๑๙๐,๕๖๐
๑๙	นายอุทิศ ทับทอง	-	-	พนักงานวิทยุ	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๘๘,๓๖๐ (๑๕,๖๘๐x๑๒)	-	๑๘๘,๓๖๐
๒๐	นายโกเมศ ฉิมเรือง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๒๐x๑๒)	-	๑๙๑,๒๘๐
๒๑	นายศรินทร์ ม่วงเสียด	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐x๑๒)	-	๑๖๕,๐๐๐
๒๒	นายจักรพงศ์ สอนนง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๓,๔๔๐ (๑๓,๖๒๐x๑๒)	-	๑๖๓,๔๔๐
๒๓	นายประสิทธิ์ ชัยนาคิน	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๐,๓๒๐ (๑๔,๑๖๐x๑๒)	-	๑๗๐,๓๒๐
๒๔	นายชัยยุทธ รัตนพงษ์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๐,๔๐๐ (๑๔,๒๐๐x๑๒)	-	๑๗๐,๔๐๐
๒๕	นางมิ่งครดา สัจจิม	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	พนักงานธุรการเทศบาล									
๒๖	-	-	-	ผู้ช่วยวิทยุควบคุมรถดับเพลิง	-	ผู้ช่วยวิทยุควบคุมรถดับเพลิง	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางสาวอรุณา ทรัพย์สิน	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๕	ครู	-	ครู	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๕	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางสกลกรรัตน์ กลิ่นลอย	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๖	ครู	-	ครู	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๖	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางจรัสทิพย์ อนุกุล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๗	ครู	-	ครู	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๗	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	-	-	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘	ครู	-	ครู	๖๗๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘	-	-	เงินอุดหนุน

สำเนาถูกต้อง

(นางจรัสทิพย์ อนุกุล)

นายก อบจ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			รวมยอด	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินรับอื่นๆ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๑	นางสาวปิยะพร สุวรรณเทียบ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวพนวรรณ สุขชนะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๓	นางสาวนันทา จิตรคัน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
กองคลัง(๐๔)											
๓๔	นางสาวชญา ศรีเนนคนทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	ต้น	๕๐๙,๒๒๐ (๓๔,๑๐๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๕๕๑,๒๒๐
๓๕	นางสาวเพ็ญพิชญา ชูแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	ปก.	๒๔๙,๒๕๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	๒๔๙,๒๕๐
๓๖	นางสาวศศิมา คงอภัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๒	ชง.	๒๔๔,๒๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	๒๔๔,๒๒๐
๓๗	-	-	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	๓๕๕,๒๒๐
๓๘	-	-	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๑,๔๙๕X๑๒)	-	๒๕๗,๙๐๐
๓๙	นางสาวตรีศุภณ์ ช่วยมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๒	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๒๔,๘๖๒X๑๒)	-	๑๖๘,๓๖๐
๔๐	นายอภิวัฒน์ พันธ์เชียร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๗๒-๐๔-๒๒๑๒-๐๐๑	ปง.	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐X๑๒)	-	๑๙๒,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๑	นางสาวกรรณิกา ชูชัยยัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๒,๕๕๐ (๑๕,๒๑๐X๑๒)	-	๑๘๒,๕๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๒	นางสาวพัชรภรณ์ พลพิชัย	-	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุศลระวีง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๕๓	นายวิทยา กานแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๗,๕๒๐
๕๔	นางจุฬารักษ์ คำแพง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕๕	นายศักดิ์ชัย ส่องกาย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๘๕,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๕,๔๐๐
๕๖	นายสุวิทย์ สุทิน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕๗	พนักงานจ้าง นายเอกชาติ จิตตระพร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๑,๒๘๐ (๑๓,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๒๘๐
๕๘	นายไพฑูริย์ พงษ์กุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๖๘๐
๕๙	-	-	-	พนักงานขับรถรับส่งคนพิการ	-	พนักงานขับรถรับส่งคนพิการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิเชียร คำช่วย	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)

๕๑	-	-	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ "ว่างเดิม"
๕๒	นายวิศักดิ์ ศรีอินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๒๒๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๒๒๐
๕๓	-	-	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๔	-	-	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๕	นายอนุวัฒน์ พิมพ์ศรี	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๕๖	นายชาลิต ชูศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๑๒๐ ไม่มีผู้มาพิจารณาบัญชีการ
๕๗	นายณัฐวี เพ็งสกุล	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นางสาวศิวาลัย อ้นคุ้ม	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นางสาวปวีณา ส่องกาย	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

 นิตธีรพงษ์ จิราพงษ์ (นิตธีรพงษ์)

 นายแพทย์สาธารณสุขชำนาญการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		ระดับ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๖๐	นายณนท จินนุพันธ์	-	-	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายพันทิพย์ พงษ์เสรี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายอนุวัตร แก้วมณี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายศศิตรา หิตศิลป์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

กองการประปา (๑๙)

๖๔	-	-	๖๗๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการประปา (นักบริหารงานประปา)	ผู้อำนวยการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๖)	๔๓๕,๖๐๐ "ว่างเต็ม"
๖๕	-	-	๖๗๒-๐๙-๓๗๐๔-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	ปท./ทก.	-	-
๖๖	นางสาวอารยา สงบเหมาะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	๒๓๐,๔๐๐
๖๗	นายฤทธิ เอี่ยมเฉลิม	ปวส. (เครื่องกล)	๖๗๒-๐๙-๔๑๐๗-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานประปา	เจ้าหน้าที่งานประปา	ขง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	๒๙๑,๒๔๐
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอภิชาติ คำช่วย	-	-	พนักงานจตุมาศรถวีค่าน้ำ	พนักงานจตุมาศรถวีค่าน้ำ	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)	๑๒๐,๓๖๐
๖๙	นายมนตรี ปรีดาศักดิ์	-	-	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

๗๐	นางสาวสุวิวรรณ โหมแสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท.	๒๔๓,๕๔๐ (๒๐,๒๑๐x๑๒)	๒๔๓,๕๔๐
----	--------------------------	--------------------	-----------------	------------------------	------------------------	-----	------------------------	---------

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูตระกูล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบางสวรรค์ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

สัญญาถูกต้อง
(นางจิราพัชร กุระรัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายใน ภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทับซ้อน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำเนาถูกต้อง

 (นางจิราพร กุระวัง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ตามระยะเวลาที่กำหนดดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



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 ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลบางสวรรค์และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ กลุ่มงาน

สำเนาถูกต้อง


(นางจิราพร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุศลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- ๑) งานตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริการด้านอื่นๆ
- ๒) งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย การก่องหน้ผู้กพ้น การใช้เงินสะสม เงินยืม และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท
- ๓) งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะของเทศบาลตำบลบางสวรรค์
- ๔) งานตรวจสอบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- ๕) งานจัดทำแผนและแนวทางในการตรวจสอบภายใน
- ๖) จัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบ ข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบผลการดำเนินงานและนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุหลาววัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



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 ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
๓.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
สำนักปลัดเทศบาล				
๔.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๖.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑
๗.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๘.	นิติกร	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๙.	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๑๐.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๑๑.	นักสันนิบาการ	ปก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑
๑๒.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๑๓.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒
๑๔.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๑๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-
๑๖.	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๕
๑๗.	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๖
๑๘.	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๗
๑๙.	ครู	คศ.๑	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๓๘

สำเนาถูกต้อง

(นางจिरาพร กุลระวัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖๖๖๖๖๖

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

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุศลระวีง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุศลระวีง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ที่ ๕๖ /๒๕๖๖

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 ครั้งที่๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ จำนวน ๓๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานทั่วไป จำนวน ๓๐ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลบงลวงวรรค์ อำเภอพรหมเสง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑			๖๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๐๐๐ (๕๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	"ว่างเต็ม"
๒	นายสมชาย ภูมิรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐,๖๕๐ (๕๒,๒๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๔,๘๕๐
๓	นายวิวัฒน์ ชัยสวัสดิ์	รัฐศาสตรศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕,๗๕๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘,๕๐๐
สำนักปลัด(๑๕)											
๔			๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	"ว่างเต็ม"
๕	นายสุวิรัตน์ เรือนสูง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๖,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖,๒๕๐
๖	นางสุนามาศ แมงจันทรมิม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘,๕๐๐ (๓๓,๘๕๐x๑๒)	-	๓๘,๕๐๐
๗	นางจันทิพร กุลระวีง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒,๖๒๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๒,๖๒๐
๘	นางสาวสิริตดา ไขแก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๔,๙๕๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	๒๔,๙๕๐
๙	นางสาวกัญพร สินเธาว์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ป.ก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ป.ก.	๑๘,๐๗๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘,๐๗๐
๑๐	นายเจษฎา กุลระวีง	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นิติกร	ป.ก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นิติกร	ป.ก.	๒๔,๙๕๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	๒๔,๙๕๐
๑๑	นางสาวพิมพ์พัฒน์ เพ็ชรโยธา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘,๕๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๑๘,๕๐๐
๑๒	นางสาวกัญทิพย์ กมลพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑,๖๒๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๑,๖๒๐
๑๓	นางสาวสิริลภัส คงอิม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักสันนทาการ	ป.ก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักสันนทาการ	ป.ก.	๓๒,๘๔๐ (๓๐,๓๕๐x๑๒)	-	๓๒,๘๔๐
๑๔	นายวิสิทธิ์ แก้วเอียด	ป.ส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๖๗ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๑,๘๔๐ (๒๖,๒๕๐x๑๒)	-	๓๑,๘๔๐
๑๕	นายสุชาติ ชัยนาคิน			พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๒๔,๕๐๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	๒๔,๕๐๐

สำเนาถูกต้อง
(นางจันทิพร กุลระวีง)
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการพิเศษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	นางสาวปิยะพร สุวรรณเทียบ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก			เงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวพนาวรรณ สุชนะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก			เงินอุดหนุน
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป								
	นางสาวนันทนา จิตรรัตน์			ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก			เงินอุดหนุน
กองคลัง(๑๔)									
๓๔	นางสาวบุษยามุข หริเมศเนนทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๔๐๙,๗๒๐ (๓,๕๐๐x๗๒)	๕๕๓,๗๒๐
๓๕	นางสาวเพ็ญพิชญา ชูแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๒๔๘,๒๔๐ (๒,๑๗๐x๑๒)	๒๔๘,๒๔๐
๓๖	นางสาวศวิมล คงภัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๒๔๕,๗๒๐ (๒,๑๗๐x๑๒)	๒๔๕,๗๒๐
๓๗	-	-	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๓๕๕,๗๒๐ (๒,๑๗๐x๑๒)	-
๓๘	-	-	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๒๔๗,๕๐๐ (๒,๑๗๐x๑๒)	"ว่างเต็ม"
๓๙	นางสาวตรีสุคนธ์ ช่างมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๑๖๘,๗๒๐ (๒,๑๗๐x๑๒)	"ว่างเต็ม"
๔๐	นายอภิวัฒน์ พันธ์เขียร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๗๒-๐๔-๒๑๒๒-๐๑๑	๑๕๒,๗๒๐ (๑,๖๐๐x๑๒)	๑๕๒,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๑	นางสาวกรรณิกา ชูชัยยัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๒,๕๒๐ (๑,๕๒๐x๑๒)	๑๘๒,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๒	นางสาวพิรารมณ พลชัย				-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูละวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๔๓	นายวิทยา กานแก้ว	วิทยาศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗ ๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๗,๕๖๐
๔๔	นางจุฬารักษ์ คำแพง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๗ ๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๓๖๒,๖๕๐
๔๕	นายศักดิ์ชัย ส่องงาย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชก.	๖๗ ๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๓๘๘,๕๐๐
๔๖	นายสุวิทย์ สุทิน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	อส.	๖๗ ๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๓๗๖,๐๘๐
๔๗	นายเอกชาติ จิตตระพร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๖๓,๒๘๐ (๑๓,๕๔๐x๑๒)	๑๖๓,๒๘๐
๔๘	นายไพฑูย์ พงษ์กุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๕๐x๑๒)	๑๗๒,๖๘๐
๔๙	-	-	-	พนักงานเครื่องจักรกลคนเบา	-	-	พนักงานเครื่องจักรกลคนเบา	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิเชียร คำช่วย	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)

๕๑	-	-	๖๗ ๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๗ ๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๓๙๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ "ว่างเต็ม"
๕๒	นายวิฑิต ทรัพย์ทวี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗ ๒-๐๖-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	๒๕๕,๓๒๐
๕๓	-	-	๖๗ ๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	๖๗ ๒-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	-	กำหนดเพิ่ม
๕๔	-	-	๖๗ ๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๖๗ ๒-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๕๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	ว่างเต็ม
๕๕	นายอนุวัฒน์ พิมพ์ศรี	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลคนเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลคนเบา	๑๓๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	๑๓๗,๓๖๐
๕๖	นายเชาวลิต ชูศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๗๕,๓๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)	๑๗๕,๓๒๐
๕๗	นายณัฏวิ แห่งกุล	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นางสาวศิวาลัย สิ้นคุ้ม	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นางสาววิษภรณ์ ส่องงาย	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร ภูริธรรม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๖๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๑	นายพนันท์ พงษ์ศรี	-	-	พนักงาน	พนักงานประจำตยยะ	-	พนักงานประจำตยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๖๒	นายอนุสรณ์ แก้วมณี	-	-	พนักงาน	พนักงานประจำตยยะ	-	พนักงานประจำตยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
๖๓	นายศศิตรา นิตศิลป์	-	-	พนักงาน	พนักงานประจำตยยะ	-	พนักงานประจำตยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
กองการประปา (๑๔)									
๖๔	-	-	๖๗ ๒-๐๙-๒๑๖๖-๐๐๑	ผู้ชำนาญการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ตั้น	๖๗ ๒-๐๙-๒๑๖๖-๐๐๑	ผู้ชำนาญการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ตั้น	๔๕,๖๐๐ "ว่างเต็ม"
๖๕	-	-	๖๗ ๒-๐๙-๓๗๐๔-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	ปท./ชท.	๖๗ ๒-๐๙-๓๗๐๔-๐๐๑	วิศวกรเครื่องกล	ปท./ชท.	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)
๖๖	นางสาวอารยา สบหนอง	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒-๐๙-๕๑๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗ ๒-๐๙-๕๑๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๐,๕๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)
๖๗	นายอุทิศ เอียดเฉลิม	ปวส. (เครื่องกล)	๖๗ ๒-๐๙-๕๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ชง.	๖๗ ๒-๐๙-๕๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ชง.	๒๕๓,๒๕๐ (๒๑,๑๐๐x๑๒)
๖๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๘	นายอภิชาติ คำช่วย	-	-	พนักงาน	พนักงานจตมตยรัตน้ำ	-	พนักงานจตมตยรัตน้ำ	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)
๖๙	นายมนตรี ปรีดาพิทักษ์	-	-	พนักงาน	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
๗๐	นางสาววิวรรณ ไหมเสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗ ๒-๑๒-๒๒๕๐-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท.	๖๗ ๒-๑๒-๒๒๕๐-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท.	๒๕๓,๕๕๐ (๒๐,๒๖๐x๑๒)

สำเนาถูกต้อง

(นางจิรวิภา ชูเกียรติวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



สำนักงานเทศบาลตำบลบางสวรรค์
 เลขที่รับ 1636/ 2561
 วันที่ 28 เดือน 12 พ.ศ. 66
 เวลา 16:30 น.

ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๒๕๗

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ถนนดอนนก อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
 สฎ ๘๔๐๐๐ เลขที่รับ ๑๖๐/ 2566
 วันที่ 28 เดือน 12 พ.ศ. ๖๖
 เวลา 16:30 น.

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล
 เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอพุนพิน, อำเภอชัยบุรี อำเภอเกาะสมุย อำเภอวิภาวดี และ
 นายอำเภอดอนสัก) นายกเทศมนตรี ทุกเทศบาล

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖
 สิ่งที่มาด้วย มติ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ของเทศบาลทุกแห่ง
 จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจังหวัดได้แจ้งให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง
 การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือที่อ้างถึง
 ซึ่งเทศบาลทุกแห่งได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาเพื่อขอความ
 เห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุม
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ
 พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ของเทศบาล จำนวน ๔๐ แห่งแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และหนังสือ
 สั่งการที่กำหนด จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลทุกแห่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ
 พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ยกเว้น ตำแหน่งที่ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี มีมติไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
 ยุบเลิกตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏ
 ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า จำนวน ๑ เล่ม ให้ ก.ท.จ.
 สุราษฎร์ธานี ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลัง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับนายอำเภอเพื่อทราบและกำกับดูแล
 ตามกฎหมาย

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัณฑิต จงจิราวรรณ)

สำเนาถูกต้อง

ประธาน ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี
 ผู้ประสานงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 (นางจิราพัชร กุศลระวัง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร.๐-๗๗๒๘-๓๕๖๖ ต่อ ๑๒๙



คำสั่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ที่ ๒๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

ด้วยเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรสูงสุดประกอบหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๑๙๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

- | | | |
|------------------------------|------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์ | เป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ | เป็น | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็น | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการประปา | เป็น | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักจัดการงานทั่วไป | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุละรัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์

-
- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องเพื่อพิจารณา
๓.๑ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี) |
-

สำเนาถูกต้อง



(นางจิราพัชร กุละรัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ผู้มาประชุม

๑. นายทวีศักดิ์ หนูคง	นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. นายสมชาย ภูมิรักษ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวนุชนาฏ ศรีณาเคนทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายวีรศักดิ์ ศรีอินทร์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๗. นายสุทธิรัตน์ เรือนสูง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางจิราพัชร กุลระวัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางจุฑามาศ เมฆจันทร์ฉิม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา
นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

๑๐.๐๐ น.
เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมครับ วันนี้เรามาร่วมกัน
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยผมได้ทราบจากฝ่ายเลขานุการ
ว่าแผนฉบับนี้เราจะใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง
พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
และพนักงานจ้างทั่วไป ในรอบระยะเวลา ๓ ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๖ นี้ ผมขอนำเข้าสู่การประชุมเลยนะครับ

ระเบียบวาระที่ ๑
นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ตามที่เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้มีคำสั่งที่ ๑๐๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม
๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙)
โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์
จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
กฎหมายว่าเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน
และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ
เทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรร
เงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ใน
ระยะเวลา ๓ ปีและแผนอัตรากำลังจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนด

สำเนาถูกต้อง

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่รายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่ต้องพิจารณา

นายทวีศักดิ์ หนูคง

เป็นการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ขอให้นักทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขาธิการชี้แจงครับ

นางจिरาพัชร กุละรัง

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นแผน

ผู้ช่วยเลขานุการ

อัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนกำลังคน และเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

- สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติมาแล้วตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/๑๙๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จเพื่อจะได้นำเสนอ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม เทศบาลตำบลบางสวรรค์มี

ทั้งหมด ๖๕ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

- สำนักปลัด	จำนวนกำลังคน	๓๑	คน
- กองคลัง	จำนวนกำลังคน	๙	คน
- กองช่าง	จำนวนกำลังคน	๗	คน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกำลังคน	๑๒	คน
- กองการประปา	จำนวนกำลังคน	๕	คน
- หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวนกำลังคน	๑	คน

(นางจिरาพัชร กุละรัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ซึ่งถ้าดูตามโครงสร้างส่วนราชการของทุกส่วนราชการจะพบว่ามียู่ ๒ ส่วนราชการ ที่โครงสร้างส่วนราชการไม่ครบถ้วน ซึ่งตามหลักเกณฑ์โครงสร้างให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา(วิชาการ ๑ อัตรา) ได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการประปา พนักงานงานเทศบาลภายในกองไม่มีตำแหน่งวิชาการ ประกอบกับจังหวัดได้แจ้งให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ไว้จำนวน ๑ อัตราโดยไม่ต้องใส่ค่าใช้จ่าย

- ขอชี้แจงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีอยู่ปัจจุบันเพื่อแต่ละส่วนราชการได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงกรอบนะคะ

๑. สำนักปลัด

ที่	ตำแหน่ง	อัตราตามแผนกำลัง ๓ ปี(เดิม) ปีพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ปลัดเทศบาล	-	๑	
๒	รองปลัดเทศบาล	๒		
๔	หัวหน้าสำนักปลัด	-	๑	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๒		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		
๘	นิติกร	๑		
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑		
๑๐	นักวิชาการศึกษา	๑		
๑๑	นักสันตนาการ	๑		
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	๑		
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๓		
๑๖	พนักงานวิทยุ	๑		
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๔		
๑๘	คนงาน	๑		
๑๙	ครู	๓	๑	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒		
๒๑	คนงาน(ผู้ดูแลเด็ก)	๑		
รวม		๒๘	๓	

๒. กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง	อัตราตามแผนกำลัง ๓ ปี(เดิม) ปีพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙		หมายเหตุ
		คนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑		
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑		
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	สำเนาถูกต้อง
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๙	คนงาน	๑		
รวม		๗	๒	

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางจิราพัชร กุละระวัง
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ขอชี้แจงเพิ่มเติมคะ ในส่วนของส่วนราชการที่ได้บันทึกเสนอให้มีการเพิ่มกรอบ
อัตรากำลัง ส่งมาให้งานการเจ้าหน้าที่จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ กองคะคือ

๑. สำนักปลัด ขอเพิ่มกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๒. กองช่าง ขอเพิ่มกรอบตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

๓. และขอชี้แจงเพิ่มเติมในส่วนของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ทางจังหวัด
ได้แจ้งให้ทุกท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กไว้ทุกแห่งโดยไม่ต้องคิดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไว้

๔. ในส่วนของกองที่โครงสร้างไม่สมบูรณ์ จังหวัดให้ดำเนินการตามหนังสือ ที่
มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในส่วนของคู่มือการจัดทำ
และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน้า ๔ ข้อ ๔.๑.๔ ระบุว่า องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะ
กำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไป
ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ
การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓
และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง
กำหนดเอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอ
กำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการ
กำหนดเกินเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูล
และเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย ซึ่งในส่วนของ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการประปายังไม่เกินกรอบ
อัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ซึ่งไม่ต้องทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอ
ตามหลักเกณฑ์คือไม่ต้องส่งแบบ ๑ - ๕ ให้จังหวัดคะ ไม่ทราบว่ากอง
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการประปา มีลักษณะงาน ภารกิจและ
ประสงค์จะกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการให้ครบถ้วนหรือไม่คะ

นายวิทยา กาแก้ว
กรรมการ

ในส่วนของกองการประปา มีลักษณะงาน และภารกิจที่จะต้องกำหนด
ตำแหน่งเพิ่มเติมของส่วนราชการ ซึ่งภารกิจงานเป็นงานที่ **สำเนาถูกต้อง**

ให้บริการประชาชนโดยตรง จากกรอบอัตรากำลังของ

กองการประปาปัจจุบันจะเห็นว่าบุคลากรน้อยมากเมื่อเทียบกับภารกิจงาน
ที่ต้องดำเนินการ กองการประปา ขอ กำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง **(นางจิราพัชร กุละระวัง)**
วิศวกรรมเครื่องกล จำนวน ๑ อัตราครับ **นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ**

นายวีรศักดิ์ ศรีอินทร์
กรรมการ

ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีลักษณะงานและภารกิจที่
กำหนดตำแหน่งให้ครบตามส่วนราชการ เพราะภารกิจงานส่วนใหญ่เป็นงาน
ที่เกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่ของประชาชน กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม ขอ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตราครับ

นางสาวอนุชานฎ ศรีธนาเคนทร์
กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง ยืนยันกรอบอัตรากำลังเดิมคะ

นายวิทยา กาแก้ว
กรรมการ

ในส่วนของกองช่าง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ๑ อัตรา เนื่องจากมีทั้งภาระ
งานและเครื่องจักรกลที่ต้องให้ผู้มีทักษะเฉพาะ

นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

สรุปว่าคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้เสนอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม
จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. วิศวกรเครื่องกล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | จำนวน ๑ อัตรา |

นักทรัพยากรบุคคลไม่ทราบว่าประมาณการค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ หรือ
เปล่า

นางจิราพัชร กุลระวัง
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่
๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คำนวณแล้วไม่เกินร้อยละ ๔๐ ค่ะ

นายทวีศักดิ์ หนูคง
ประธานกรรมการ

ผมขอมติที่ประชุมครับว่าคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เห็นชอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รอบนี้หรือไม่ครับ

ที่ประชุม

มติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๙ ด้วยคะแนนเสียง

- เห็นด้วย ๗ เสียง
- ดออกเสียง ไม่มี
- ไม่เห็นด้วย ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิรัตน์ เรือนสูง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม

(นางจิราพัชร กุลระวัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

