แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔

ของ
เทศบาลตำบลบ้านกล้วย
อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวภัทราวดี สวัสดี)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๑
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

ประกาศเทศบาลตำบลบ้านกล้วย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท

.....

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจังหวัดชัยนาท ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการปรังปรุงการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติให้ยกเลิกการกำหนดส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ที่กำหนดไว้เดิม โดยให้กำหนดส่วนราชการใหม่ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เรื่อง แบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านกล้วย พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านกล้วย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองสาวนท้องถิ่น โดยให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านกล้วย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี

๓.๑กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office **ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้

ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

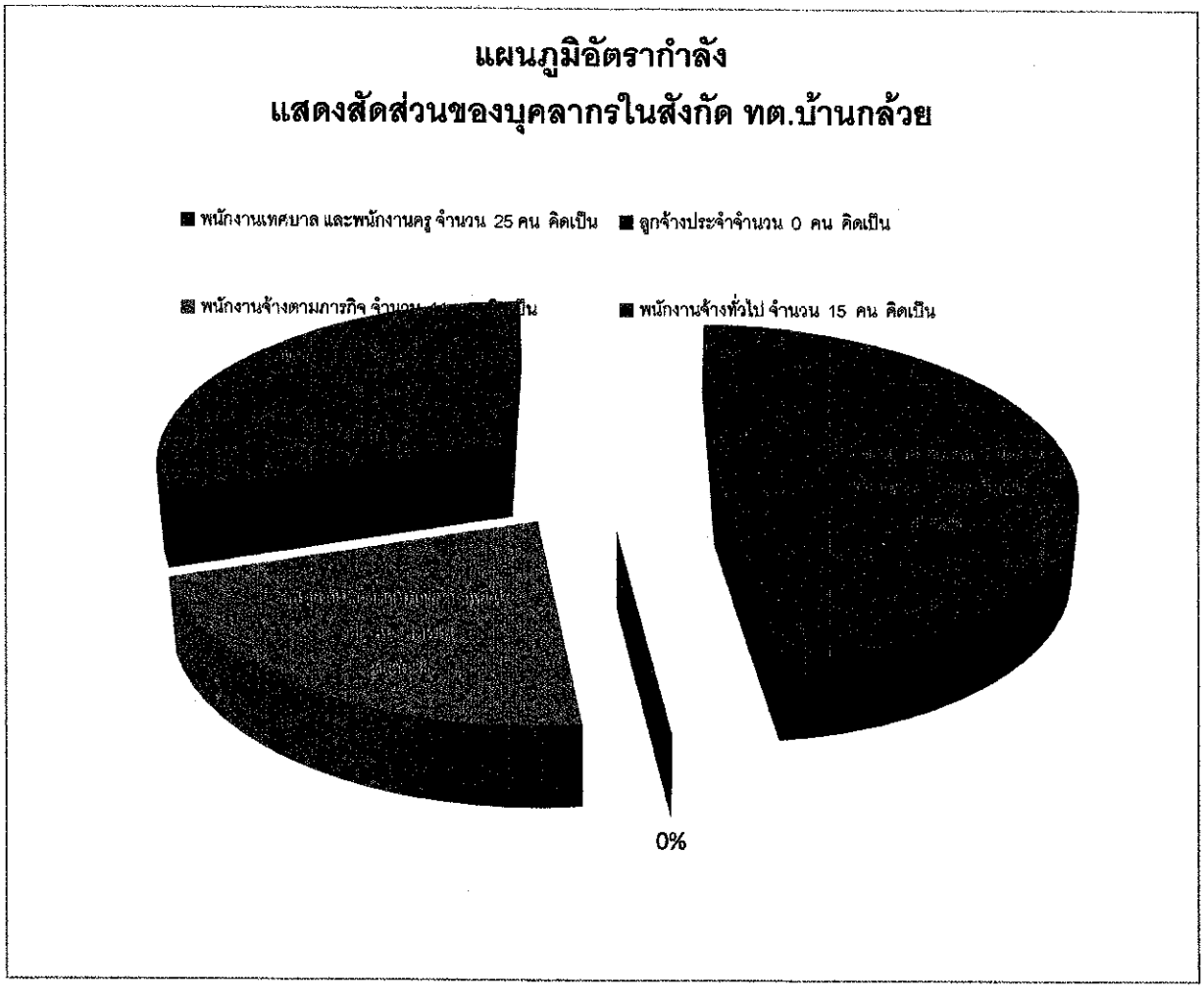
จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านกล้วยเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

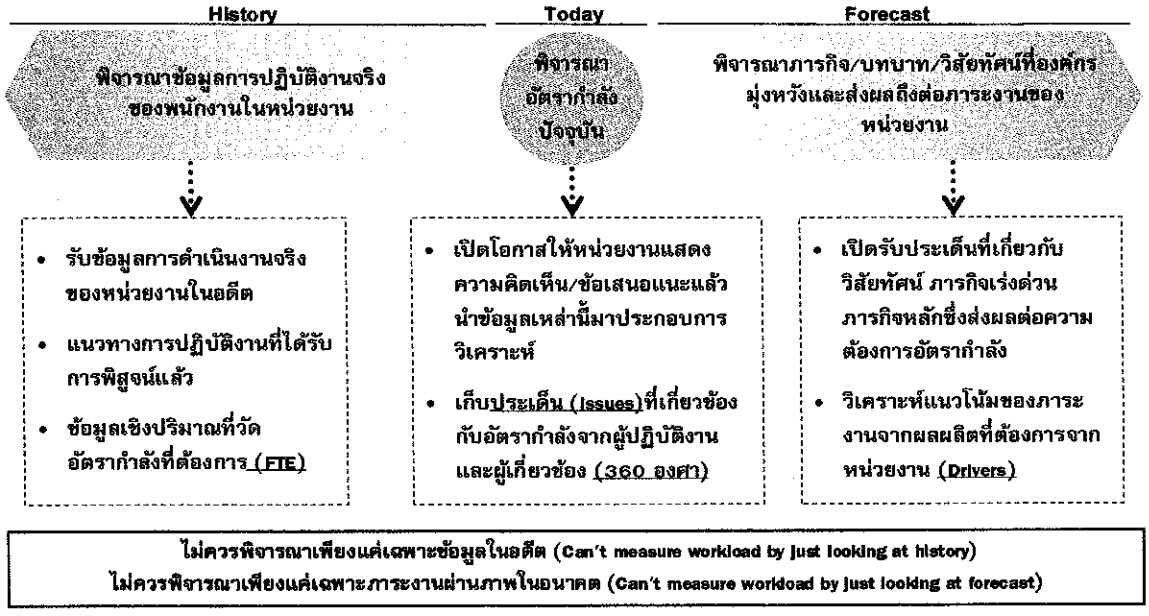
- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

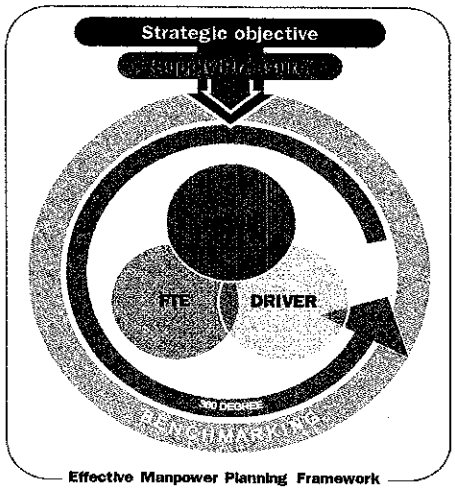
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

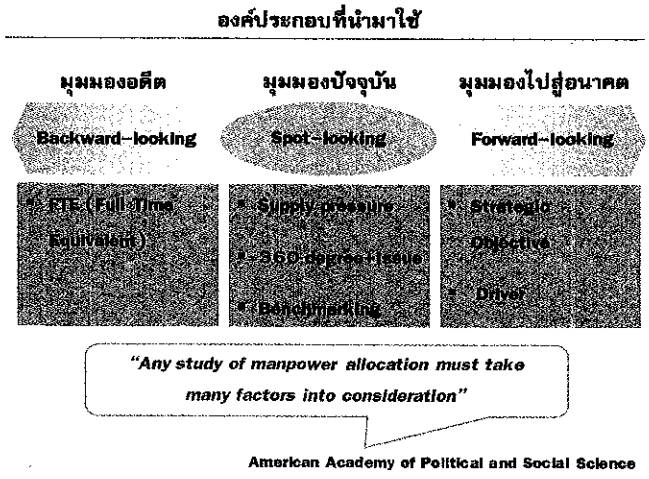
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน

วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย (การตรวจประเมิน LPA)

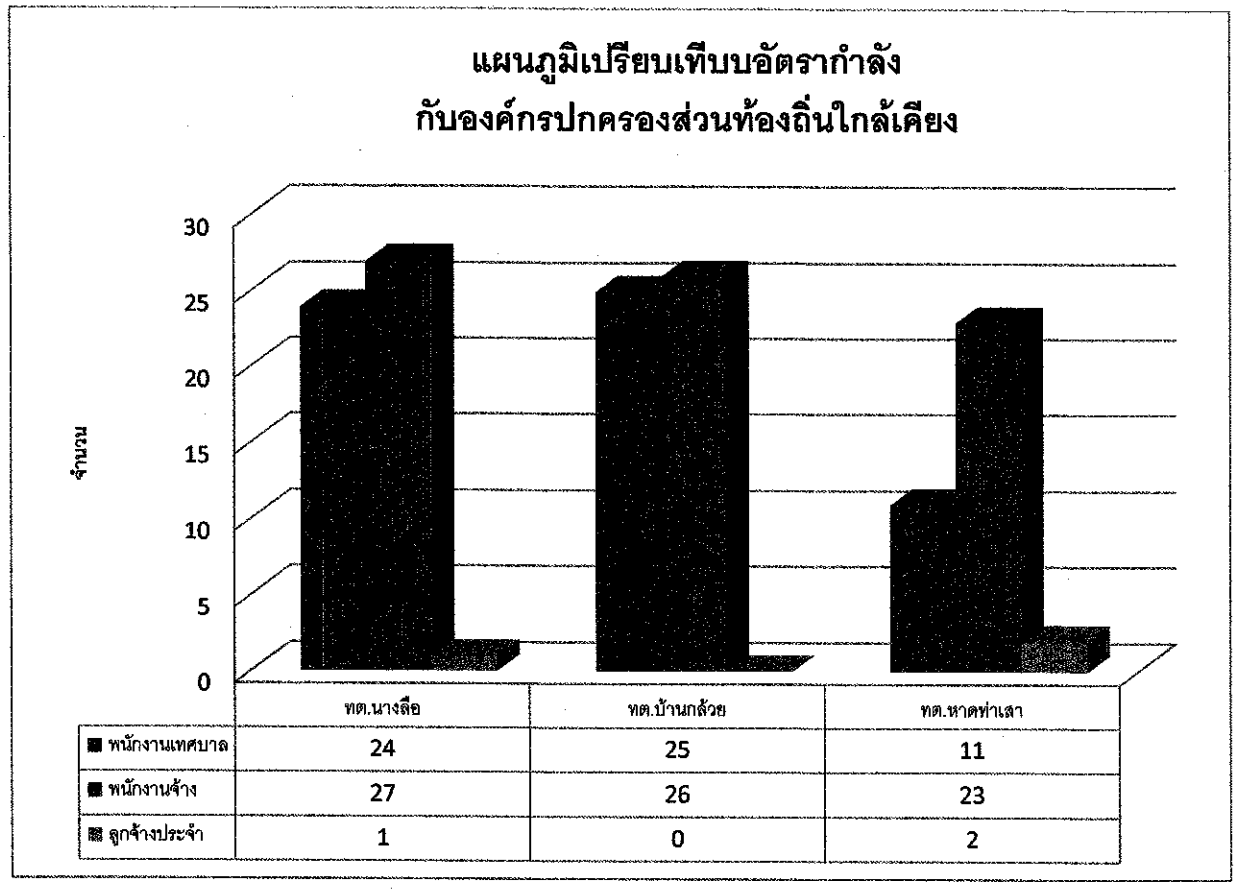
<u>กระจกด้านที่๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านกล้วย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

▪ **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านกล้วยเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> **Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหาดท่าเสา และเทศบาลตำบลนางลือ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เทศบาลตำบลนางลือ และเทศบาลตำบลหาดท่าเสา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้ขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และได้พนักงานเทศบาลเพิ่มในตำแหน่งที่ว่าง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนวจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านกล้วย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าทที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลในเทศบาลประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วยสามารถ

วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านกล้วย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านกล้วย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านกล้วย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๙ ม.ค. ๖๔	บันทึกข้อความการปรับโครงสร้าง	
๒๗ ม.ค.๖๔	ประชุมคณะทำงาน	
ม.ค.๖๔	จัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	
ม.ค.๖๔	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	
๒๕ ม.ค.๖๔	ส่งร่างแผนโครงสร้างส่วนราชการ	
๒๕ ก.พ.๖๔	กทจ.ชัยนาท ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
๘ มี.ค.๖๔	จังหวัดจัดส่งมติ กทจ.ชัยนาท ให้ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอฯ แจ้ง ทต.บ้านกล้วย	
๙ มี.ค.๖๔	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านกล้วย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคม ขนส่ง บางหมู่บ้านไม่สะดวก
- การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ปัญหาการจัดทำผังเมือง และการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- ครัวเรือนที่ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย เช่น อาศัยอยู่ในพื้นที่สาธารณะ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ ไม่ประกอบอาชีพ และไม่มีรายได้
- ขาดแคลนเงินทุน ในการประกอบอาชีพ
- ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรที่มีรายได้น้อยมีหนี้สินและปัญหาในการส่งใช้เงินกู้ยืม

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- การจัดการขยะมูลฝอย ขาดการร่วมมือจากประชาชนในการคัดแยกขยะ
- ปัญหาทางด้านการศึกษา มีเยาวชนบ้างกลุ่มที่อยู่นอกระบบการศึกษา
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ไม่ได้รับการดูแลจากบุตรหลาน
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ในการมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง การปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล เช่น การจัดเก็บรายได้
- บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
- บุคลากรเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่มีมาก
- เทศบาล ขาดงบประมาณในการบริหารงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติ
- ปัญหาการจัดการขยะในชุมชน
- การใช้สารเคมีในสินค้าเกษตร

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- เยาวชนในครอบครัวยากจนไม่มีค่าใช้จ่ายทางการศึกษา
- ปัญหาเยาวชนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เช่น ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุรีและติดสารเสพติด
- เด็กที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาต่อตามภาคบังคับได้
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น
- ราษฎรขาดศีลธรรม ในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ (Vision) ของตำบลบ้านกล้วย คือ

"บ้านกล้วยน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี เทคโนโลยีก้าวไกล วิถีไทยสืบสาน มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน"

***บ้านกล้วยน่าอยู่** หมายถึง สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางด้านสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ทำให้คนอยู่ร่วมกัน/ชุมชน อยู่ดีกินดี และอยู่เย็น เป็นสุข เช่น (๑) การคมนาคมทางบกและทางน้ำดี (๒) สิงแวดล้อมดี (๓) เศรษฐกิจดี (๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมทั้งรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ดี

***มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี** หมายถึง ประชาชนมีวิถีชีวิตเรียบง่าย และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอันเหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ๖ ประการ ได้แก่ (๑) ด้านการศึกษา (๒) สุขภาพอนามัย (๓) การประกอบอาชีพ (๔) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือจัดการท้องถิ่นหรือบ้านเมือง (๕) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (๖) จิตใจในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

***สืบสานวิถีไทย** หมายถึง ประชาชน เยาวชน ร่วมกันสืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม เพื่ออนุรักษ์ไว้ให้เยาวชนรุ่นหลังต่อไป

***เทคโนโลยีก้าวไกล** หมายถึง ประชาชน เยาวชน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็ว และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทุกหนแห่ง และเทคโนโลยีที่ก้าวไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทุกช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร การเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการภาครัฐ การศึกษาตามอัธยาศัยด้วยระบบเทคโนโลยี ตลอดจนก้าวทันสถานนการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์

***วิถีไทยสืบสาน** หมายถึง ประชาชน เยาวชน ร่วมกันสืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม เพื่ออนุรักษ์ไว้ให้เยาวชนรุ่นหลังต่อไป

***มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นโดยไม่ทำให้ผู้คนในอนาคตเกิดปัญหาในการตอบสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนรวมความถึง ๓ ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบ้านกล้วย เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านกล้วย ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เสริมสร้างสถาบันครอบครัว และชุมชนให้มีความอบอุ่นและเข้มแข็ง
๒. การสนับสนุน การส่งเสริม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เยาวชน ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๓. การส่งเสริมและการสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข งานด้านการป้องกันยาเสพติด โรคติดต่อ และอุบัติเหตุ
๔. การส่งเสริมและการสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบ
๕. การส่งเสริมและการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

๑. การพัฒนาและปรับปรุงการก่อสร้าง บำรุงรักษาทางบกทางน้ำ สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
๓. การพัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ระบบประปา ระบบไฟฟ้า
๔. การพัฒนาระบบการเกษตรกรรม ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา

๑. การส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๒. การส่งเสริมและการสนับสนุนการกีฬาทุกชนิดตลอดจนแข่งขันกีฬาทุกระดับ
๓. การส่งเสริมและการสนับสนุนการก่อสร้างลานกีฬา ศูนย์กีฬา และอุปกรณ์กีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การป้องกันอุทกภัยและการกัดเซาะตลิ่งริมแม่น้ำพังทลาย
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึก การป้องกัน การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมและการสนับสนุนการบริหารจัดการมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. การส่งเสริมและการสนับสนุนชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การส่งเสริม การพัฒนาและการสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายการผลิต
๓. การพัฒนา การส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว และปัจจัยการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. การการพัฒนาและส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. การพัฒนาและการสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน
๓. การส่งเสริมและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การพัฒนา การส่งเสริม และการสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มข้นของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามหลักภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านกล้วยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

<u>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กองช่าง)</u>

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
(๔) การสาธารณูปการ
(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

<u>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)</u>

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

<u>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (งานป้องกันฯ)</u>

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

<u>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)</u>

(๑) การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตและการตลาดเมล็ดพันธ์ข้าวคุณภาพดีและสินค้าเกษตรที่สำคัญให้ได้มาตรฐาน

(๒) การส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิต

(๓) การส่งเสริมและพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพนอกภาคการเกษตร

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

<u>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)</u>

(๑) การส่งเสริมการใช้พลังงานจากเศษวัสดุเหลือใช้ ฟาร์มปศุสัตว์และพลังงานธรรมชาติ

(๒) การส่งเสริมการประหยัดพลังงาน

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอยและกำจัดขยะที่ถูกหลักวิชาการ

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๗) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สำนักปลัดเทศบาล)</u>

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

<u>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กองคลัง)</u>

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถดำเนินภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็งขององค์กร Strengths

๑. เป็นท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบลที่มีประชากรค่อนข้างมาก
๒. ทำเลที่ตั้ง มีพื้นที่อยู่ล้อมรอบใกล้ชุมชนเมือง เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวก
๓. มีสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ภายในพื้นที่ถึง ๒ แห่ง
๔. ประชาชนมีความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นค่อนข้างมาก
๕. ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน มีศักยภาพในการประสานงานและมีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนอย่างเป็นกันเอง
๖. เป็นท้องถิ่นที่มีพื้นที่ล้อมรอบชุมชนเมือง

<u>จุดอ่อน Weakness</u>

๑. การมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในความร่วมมือค่อนข้างน้อยมาก
๒. กฎหมายต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้การทำงานมีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย
๓. ระบบงานภายในเทศบาลตำบลขาดความคล่องตัว
๔. โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลไม่มีความเหมาะสมกับภาระงานเพิ่มขึ้น

<u>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (กองคลัง)</u>

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกล้วย สามารถดำเนินภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็งขององค์กร Strengths

๑. เป็นท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบลที่มีประชากรค่อนข้างมาก
๒. ทำเลที่ตั้ง มีพื้นที่อยู่ล้อมรอบใกล้ชุมชนเมือง เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวก
๓. มีสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ภายในพื้นที่ถึง ๒ แห่ง
๔. ประชาชนมีความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นค่อนข้างมาก
๕. ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน มีศักยภาพในการประสานงานและมีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนอย่างเป็นกันเอง
๖. เป็นท้องถิ่นที่มีพื้นที่ล้อมรอบชุมชนเมือง

<u>จุดอ่อน Weakness</u>

๑. การมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในความร่วมมือค่อนข้างน้อยมาก
๒. กฎหมายต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้การทำงานมีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย
๓. ระบบงานภายในเทศบาลตำบลขาดความคล่องตัว
๔. โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลไม่มีความเหมาะสมกับภาระงานเพิ่มขึ้น

๕. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
๖. การเพาะปลูกยังใช้สารเคมีสูง
๗. ขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต/ลดต้นทุน
๘. ประชาชนไม่ค่อยรับการเปลี่ยนแปลง
๙. ขาดการปลูกจิตสำนึก ศาสนา วัฒนธรรม

<u>โอกาส Opportunity</u>

๑. แนวโน้มของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีความชัดเจนมากขึ้น
๒. มีการจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีความสนใจกับการบริหารท้องถิ่นมากขึ้น
๔. สื่อมวลชนต่างๆ ช่วยเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการของท้องถิ่นมากขึ้น
๕. การส่งเสริมการบำรุงทางน้ำ ทางบก
๖. การส่งเสริมการศึกษา และการเรียนรู้
๗. ระเบียบกฎหมายเอื้อต่อการพัฒนา
๘. ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพเคมี ส่งเสริมการทำไร่นาสวนผสม
๙. ปรับปรุง พัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้มาตรฐานสู่สากล
๑๐. แนวโน้มการทำงานพัฒนาของเทศบาลตำบลให้เป็นตามหลักธรรมาภิบาล
๑๑. ประชาชนให้ความสนใจด้านสุขภาพมากขึ้น

<u>อุปสรรค Threats</u>

๑. ความร่วมมือของประชาชนในการมีส่วนร่วมการพัฒนายังมีน้อย
๒. การรวมกลุ่มของประชาชนยังไม่เข้มแข็งพอ
๓. งบประมาณมีจำกัด
๔. ขาดบุคลากรในการประสานงาน
๕. การเพาะปลูกยังใช้สารเคมีสูง
๖. ขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต/ลดต้นทุน
๗. ขาดการปลูกจิตสำนึก ศาสนา วัฒนธรรม
๘. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
๙. การปลูกสร้างบ้านเรือนของประชาชนบนที่ดินสาธารณะประโยชน์
๑๐. ยาปราบศัตรูพืชแพง สารเคมีตกค้างในพืชการเกษตร
๑๑. การขัดแย้งกันระหว่างผู้นำท้องถิ่น
๑๒. การแบ่งแยกงบประมาณของท้องถิ่นไม่เป็นไปตามความต้องการเร่งด่วน
๑๓. ไม่มีฐานข้อมูลหรือการวางแผนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. ประชาชนขาดความรู้ในการทำอาชีพเสริม
๑๕. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาขายเองได้

๖. <u>ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ มีดังนี้</u>

จากภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ที่กฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่และอำนาจไว้ ดังกล่าวแล้วเทศบาลฯ ยังได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รวมทั้งความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล แล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการได้แก่

***<u>ภารกิจหลัก</u>**

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๖. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๗. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๘. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๐. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๑๑. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๕. ส่งเสริมการกีฬา

*** <u>ภารกิจรอง</u>**

๑. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การพาณิชย์ และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บป่วย
๕. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๖. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านกล้วย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนและเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านกล้วยดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านกล้วยซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัว - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ งานสารบรรณ งานรัฐพิธีฯ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติการ - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อมและอนามัย - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานการเจ้าหน้าที่	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (ต่อ) - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม		
๒. กองคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	**๒. กองคลัง** - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารทั่วไป	
๓. กองช่าง **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานบริหารทั่วไป	**๓. กองช่าง** **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานบริหารทั่วไป - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานผังเมือง	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**	**หมายเหตุ**

๓. **กองช่าง (ต่อ)** **ฝ่ายการโยธา** - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔. **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	๓. **กองช่าง (ต่อ)** **ฝ่ายการโยธา** - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค ๔. **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านกล้วย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณ และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ปลัดเทศบาล								
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible]
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible]
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ครู อันดับ ค.ศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ครู อันดับ ค.ศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ครู อันดับ ค.ศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม จนท.บันทึกข้อมูล
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วุฒิ ป.ตรี
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วุฒิ ป.ตรี
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม (๑)	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘				

☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ
มติ ก.ท.จ./ก.ชมต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๒
เมื่อ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ
(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ
(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

(นางสาวภัทราวดี สวัสดี)
นักสังเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักปลัด								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม จนท.จัดเก็บรายได้
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม จนท.พัสดุ
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองช่าง								
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible]
๕๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible]
๕๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible]
	รวม (๒)	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**				
	รวม (๑) + (๒)	**๕๔**	**๕๔**	**๕๔**	**๕๔**				

☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ
มติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๘/๒๑
เมื่อ ๒/๕ ก.พ. /๒๕๖๔

ลงชื่อ
(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ
(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย (นางสาวภัทราวดี สวัสดี)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญกา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	พนักงานเทศบาล								
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม (๓)	๙	๙	๙	๙				ตำแหน่งว่าง
	รวมทั้งสิ้น (๑) + (๒) + (๓)	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓				รวม ๑๒ อัตรา

ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑ ปลัดเทศบาล ๑ รองปลัดเทศบาล ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑
สำนักปลัดเทศบาล ๑๓ กองคลัง ๖ กองช่าง ๘ รวม ๓๐ ครู ๓ รวมทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา

๒ มีคนครอง ๒๒ อัตรา ครู ๓ อัตรา รวมมีคนครอง ๒๕ อัตรา อัตราว่าง ๘ อัตรา

๓ พนักงานจ้างภารกิจ ๑๔ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา

๔ พนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ

รวมทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา มีคนครอง ๕๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๒ อัตรามมติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๒/๖๕
เมื่อ ๒๕/ก.พ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ
(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ
(นางสาวภัทราวดี สวัสดี)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ปลัดเทศบาล																		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	———
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
	สำนักปลัด															-	-	-	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	———
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๐๐๑)	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๐๐๒)	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๐๐๓)	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๘	นิติกร	ปก.	๑	-	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
๙	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	-	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๑๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๓	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักปลัด																		
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
๑๖	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	ค.ศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	ค.ศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	ค.ศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (จนท.บันทึกข้อมูล)	พภ.	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	พภ.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ป.ตรี
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	พภ.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ป.ตรี
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	พภ.	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	พภ.	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	พภ.	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	พภ.	๑	๑	๑๘๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	
๒๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พภ.	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	รางเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	ภารโรง	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	ภารโรง	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นักการ	พท.	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	รางเดิม

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักปลัด																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงาน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนสวน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	คนสวน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	คนสวน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	คนสวน	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง															-	-	-	
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (๐๐๔)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	
๔๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๔๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (จนท.เดิม)	พ.ภ.	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พ.ภ.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (จนท.เดิม)	พ.ภ.	๑	๑	๑๗๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ภ.	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	พ.ภ.	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	วางเดิม
	กองช่าง																		
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	———
๕๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	———
	(นักบริหารงานช่าง)															-	-	-	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	———
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๐๐๕)	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	
๕๖	นายช่างโยธาชำนาญงาน (๐๐๑)	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๐,๐๘๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๒,๑๖๐	
๕๗	นายช่างโยธาชำนาญงาน (๐๐๒)	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	
๕๘	นายช่างโยธาชำนาญงาน (๐๐๓)	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๐,๑๖๐	๓๙๒,๕๒๐	
๕๙	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	วางเดิม

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พภ.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	พท.	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
	พนักงานเทศบาล																		
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	ชก.	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๒,๙๒๐	๒๗๖,๒๔๐	
รวม (๕)			๔	๓	๕๗๒,๓๒๐		-	-	-		-	-	๑๑,๑๖๐	๑๘,๙๖๐	๑๗,๐๘๐	๖๐๓,๔๘๐	๖๒๒,๔๔๐	๖๔๑,๕๒๐	
รวมทั้งสิ้น			๖๓	๔๙	๑๓,๓๔๕,๔๒๐	๓๗๒,๐๐๐	-	-	-		-	-	๓๗๗,๖๘๐	๔๒๘,๑๖๐	๔๓๓,๗๒๐	๑๔,๑๖๕,๑๐๐	๑๔,๕๗๗,๒๖๐	๑๕,๐๒๗,๑๘๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%					๒,๐๐๙,๓๑๓											๒,๑๔๔,๗๖๕	๒,๑๘๘,๙๘๘	๒,๒๕๕,๐๗๗	๑๕%
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น					๑๔,๔๐๙,๗๓๓											๑๖,๓๑๐,๒๔๕	๑๖,๗๖๐,๒๔๙	๑๗,๒๘๑,๒๕๗	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ

มติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๗/๖๕

เมื่อ ๒/๕ ก.พ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

ลงชื่อ

(นางสาวประโลมจิต ทิพย์ศรี)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

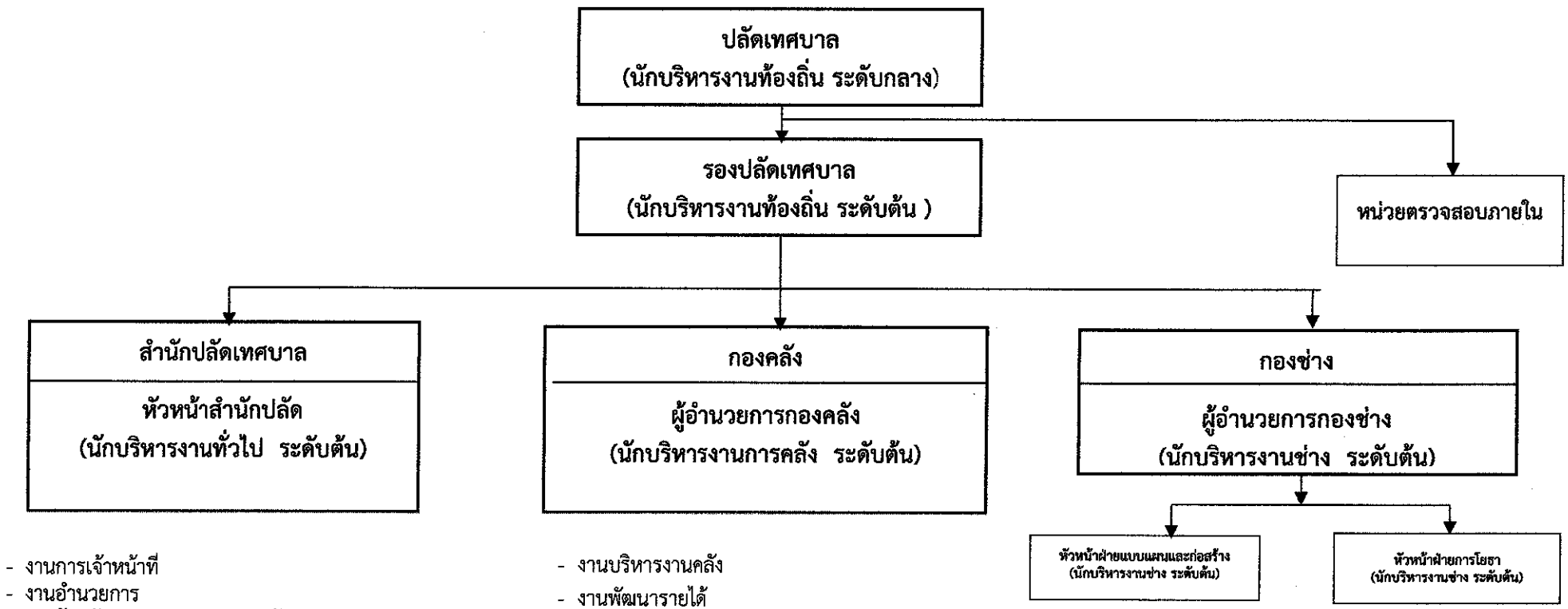
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกล้วย

(นางสาวภัทราวดี สวัสดี)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านกล้วย



- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานพัฒนาชุมชน
- งานบริหารทั่วไป

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริหารทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานผังเมือง

- งานการโยธา
- งานสาธารณูปโภค

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก	ปง./ชง.	ครู เงินอุดหนุน	รวม	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	๑	๕	๑๐	๑๔	๓	๓๓	๑๒	๒	๑๖	๖๓

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

งานอำนวยการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พภ)(๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง(๑)

งานนิติการ
- นิติกร ปก./ชก (๑)

งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก.(๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร(พภ.) (๑)

งานบริหารงานสาธารณสุข
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง(๑)
- คนงานประจำรถขยะ (พท)(๑

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนจากรัฐ)(พภ.)(๒

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พภ.) (๑)

งานบริหารทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พภ.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พภ.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พภ.) (๑)
- ภารโรง (พท.) (๒)
- นักการ (พท) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พท.) (๒)
- คนงาน (พท.) (๔)
- คนสวน (พท.) (๔)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ครู	รวม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๗	๕	๓	๑๖	๘	๑๔

โครงสร้างกองคลัง ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย

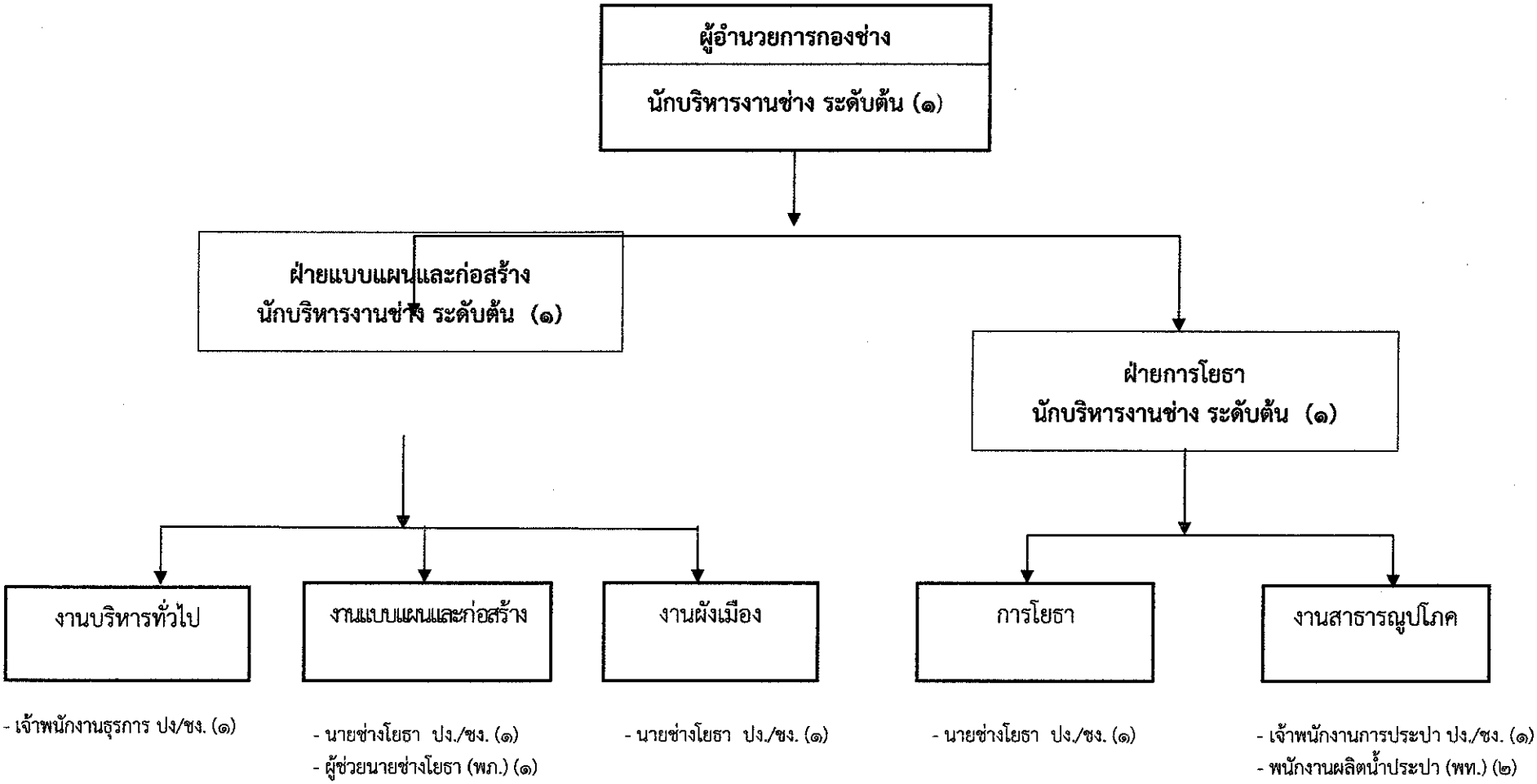
ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานคลัง	งานพัฒนารายได้	งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานบริหารงานทั่วไป
- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (๑)	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.(๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พก)(๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พก)(๑)	- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)(๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.(๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พก)(๑)	- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)(๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พก)(๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.(๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พก)(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	รวม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	หมายเหตุ
จำนวน	๑	๒	๓	๖	๕	

โครงสร้างกองช่าง ของเทศบาลตำบลบ้านกล้วย



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติงาน (ปง) /ชำนาญงาน (ชง)	รวม	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๕	๘	๑	๒

กรอบโครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

↓

<u>งานตรวจสอบภายใน</u>

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	น.ส.ประโลมจิต ทิพย์ศรี	ป.โท	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒๐๐๐	-	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๓	-	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐๐๐	-	
๔	นางสาวพรพิมล แผนพูล	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๕	นางสาววริญธร จีนอ่ำ	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	
๖	นางสาวสุชัญญา เชตุใจ	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	
๗	นางวิภารัตน์ สกุลเกียรติก้อง	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	
๘	นายเกรียงศักดิ์ อำภาพันธ์	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๙	นางสาวสิริลักษณ์ มณีรอด	ป.โท	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางทรายแก้ว โพธิ์รักษ์	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐			
๑๑	-	-	๐๙-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ปง/ชง	๐๙-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๑๒	นางสาววันเพ็ญ คล้ายสุวรรณ์	ปวช.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓,๕๒๐	-	-	
๑๓	นางสาววิภาภรณ์ นวลทอง	ปวส.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๒๘๐			
๑๔	นางสาวนฤมล ภู่รัตน์	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	
๑๕	นายวรวุฒิ นารอด	ปวส.	๐๙-๒-๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๐๙-๒-๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานครูเทศบาล											
๑๖	น.ส.นิตยา เขียนหริ่ง	ป.ตรี	๐๙๒๐๑๖๖๐๐๐๒๘	ครู วิทยะฐานะชำนาญการ	คศ.๒	๐๙๒๐๑๖๖๐๐๐๒๘	ครู วิทยะฐานะชำนาญการ	คศ.๒	๓๐๙,๔๘๐	-	-	
๑๗	น.ส.กนกอร เผือกจีน	ป.โท	๐๙๒๐๑๖๖๐๐๐๒๙	ครู วิทยะฐานะชำนาญการ	คศ.๒	๐๙๒๐๑๖๖๐๐๐๒๙	ครู วิทยะฐานะชำนาญการ	คศ.๒	๒๘๙,๙๒๐	-	-	
๑๘	น.ส.เสาวลักษณ์ ธูปศิริ	ป.โท	๐๙๒๐๑๖๖๐๐๐๓๐	ครู วิทยะฐานะชำนาญการ	คศ.๒	๐๙๒๐๑๖๖๐๐๐๓๐	ครู วิทยะฐานะชำนาญการ	คศ.๒	๓๐๕,๘๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นางสาวฐาปนีย์ โสระฐี	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๐	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๑	นางจินดารัตน์ แดงดำรงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๒๕๒,๐๐๐	-	-	
๒๒	นางณัฏฐริณีย์ อยู่คง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๒๕๒,๐๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.นิชาภา พนิตสุภาพรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	๑๘๓,๓๖๐	-	-	
๒๔	นายวสันต์ โพธิ์มัน	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๑๒๐	-	-	
๒๕	นายทศพล ดวงแก้ว	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๖	นายเชิดวงศ์ สาลี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๗	นางปลื้มจิตต์ วันชัย	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นางสมใจ ภักดีศุภผล	ป.๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	นางสุรัตน์ ถึงกลาง	ปวช.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายศักดิ์ชาย มีชัย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นายอุดมเดช เอี่ยมสะอาด	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	นายสุทธิพงษ์ กำจาย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	-		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นางสาวกนกวรรณ ห้อยสันต์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นางสาวนาฎลดา ตานันใจ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายวิรศักดิ์ สุนทร	ม.ศ.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายขวัญยืน วรอินทร์	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นางอำพรรัตน์ จันทร์อ่อย	ป.๔	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายทัศนัย เพชรชนะ	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายสามารถ นารอด	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองคลัง											
๔๑	นางสุภาพ โพธิ์งาม	ป.โท	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๐๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๒	นางกาญจนา ปานพรม	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๔๓	นางทิพย์พวัลย์ ปานเกิด	ป.ตรี	๐๙ ๒ ๐๔ ๓๒๐๔ ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๐๙-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	นางสาวชญานิศา หอมสมบัติ	ปวส.	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๒๔๐,๔๘๐	-	-	
๔๕	นางสาวนัชสกมณฑ์ แสนทวี	ป.ตรี	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๐๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	
๔๖	-		๐๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐๙-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๔๘	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	
๔๙	นางกัญญารัตน์ ทัพบำรุง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๘๕,๑๖๐			
๕๐	น.ส.สุชาดา เอี่ยมยอด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	
๕๑	นางณัฐิกา แก่นประธูป	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๒,๖๘๐	-	-	
	กองช่าง											
๕๒	-	-	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕๓	-	-	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๕๔	-	-	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๐๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๕๕	นายสมศักดิ์ แสงโป้	ปวส.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	
๕๖	นายสุริยะ สกุลรัง	ปวส.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-	
๕๗	นายอำนวย คงทรัพย์	ปวส.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	
๕๘	-	-	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง	๐๙-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๕๙	นางสาวเมตตา เนตรเถื่อน	ปวส.	๐๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๐๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๒๑,๗๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๐	นายวิสุทธิ์ โพธิ์งาม	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๑	นายตรีรัตน์ แตงกลิ่น	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	นายอัมพร จีนอ่ำ	ป๔	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๓	นางสาวจิราภรณ์ เอี่ยมโพธิ์	ป.โท	๐๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๓๘,๓๒๐	-	-	

๑๒. <u>แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล</u>

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาจามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซค์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้าใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ข้าราชการเทศบาลตำบลบ้านกล้วย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****