แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ
เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์
อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๔. ภาคผนวก	

****

คำนำ

ตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาทเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ โดยแบ่งออกเป็น เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการจะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ ในระยะเริ่มแรกให้เทศบาลทุกแห่งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับของเทศบาลตามหลักเกณฑ์โดยให้เทศบาลขนาดกลาง ตามหลักเกณฑ์เดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญโดยกำหนดให้ตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง

เพื่อให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ.ชัยนาท ข้างต้น เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นในครั้งนี้

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์
อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก .กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ โดยให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ มีโครงสร้างและระดับตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน

๒.๓ เพื่อให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จ.ชัยนาท) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จ.ชัยนาท) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลฯให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยนาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียงกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมรแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

เพื่อที่จะให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนและเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลจึงได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผล ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>ปัญหา</u>

๑) ถนนและทางเดินเท้ายังไม่ได้มาตรฐาน ถนนบางส่วนเป็นลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ ผิวจราจรคับแคบ มีสภาพชำรุดทรุดโทรม

๒) ท่อและรางระบายน้ำและมีไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่

๓) การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและครอบคลุมในหลายพื้นที่

<u>ความต้องการ</u>

๑) ต้องการให้ปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้การได้

๒) ต้องการให้มีท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำตามถนนทุกสายครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพน้ำประปา

๔) ต้องการให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ สวนหย่อม

ด้านเศรษฐกิจ

<u>ปัญหา</u>

๑) ปัญหารายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

๒) เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ไม่มีตลาดสดจำหน่ายสินค้าเป็นการถาวร ทำให้ไม่สะดวกในการประกอบอาชีพ

<u>ความต้องการ</u>

๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้ประชาชน

ด้านสังคม

<u>ปัญหา</u>

๑) ปัญหาด้านการศึกษาและนันทนาการ เทศบาลไม่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลการดำเนินการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยทั่วไป เช่น กีฬา งานศูนย์เยาวชน ยังมีน้อยไม่ทั่วถึง

๒) การให้บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาล ยังไม่ครอบคลุม และไม่มีประสิทธิภาพประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลและรักษาสุขภาพของตนเอง และไม่สนจะป้องกันและช่วยเหลือตนเองในขณะที่เกิดโรคระบาด

<u>ความต้องการ</u>

๑) ต้องการให้กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและกลิ่นตามท่อระบายน้ำ

๒) ต้องการให้แก้ไขปัญหาการมั่วสุมในกลุ่มเยาวชนและกลุ่มเสี่ยงต่างๆ

๓) ต้องการให้เทศบาลจัดให้มีบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการเมืองการบริหาร

<u>ปัญหา</u>

๑) มีบุคลากร และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมภารกิจและเพียงพอ

๒) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างบางส่วนยังไม่มีประสิทธิภาพ

๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความสนใจต่อกิจการของเทศบาล

<u>ความต้องการ</u>

๑) ต้องการให้เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบข่าวสารต่าง ๆ และกิจกรรมของเทศบาลอย่างทั่วถึง

๒) ต้องการให้เทศบาลบริการประชาชนด้วยความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ปัญหา</u>

๑) ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย เทศบาลระบายน้ำเสียจากอาคารบ้านเรือน ตลาดสดลงสู่แม่น้ำท่าจีน

๒) แม่น้ำ ลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขินและรกร้าง เป็นแหล่งเสื่อมโทรมตามธรรมชาติ

๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ความต้องการ</u>

๑) ต้องการให้มีการล้างท่อระบายน้ำในเขตเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๕๐ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มี และบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

๕.๒ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕)การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนกิจสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

เพื่อให้เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ สามารถกำหนดภารกิจ และอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็งขององค์กร (Strength)

๑.๑ เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ตั้งอยู่ระหว่างอำเภอหันคา และอำเภอวัดสิงห์ การสัญจรไปมาของประชาชนทั้งสองอำเภอ ทำให้สะดวกในการติดต่อและคมนาคมขนส่ง

๑.๒ เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีขนาดเล็กเป็นสังคมเมืองกึ่งชนบท มีประชากร ๑,๓๙๐ คน มีพื้นที่ ๖ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนบ้าน ๔๖๒ หลังคาเรือน และประชาชนเอื้ออาทรต่อกันรักสงบ รักใคร่สามัคคี ทำให้เทศบาลสามารองค์กรทางเศรษฐกิจและสังคมได้มาก มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มทางสังคมอย่างหลากหลาย ก่อให้เกิดศักยภาพที่สร้างชุมชนเข้มแข็งได้

๑.๓ พื้นที่เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน มีน้ำอุดมสมบูรณ์ในการเกษตร มีหน่วยงานชลประทานคือสำนักงานบำรุงรักษาน้ำท่าโบสถ์ตั้งอยู่ในพื้นที่ มีคันกั้นน้ำตามแม่น้ำลำคลอง จึงไม่ประสบปัญหาอุทกภัย

๑.๔ ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ไปรษณีย์ มีประปาของเทศบาลเอง และเทศบาลได้จัดให้มีเสียงตามสายให้บริการข้อมูลข่าวสาร

๑.๕ ในเขตพื้นที่ของเทศบาล มีสถานศึกษาให้บริการทั้งระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีวัด ๑ แห่ง และมีกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น ได้แก่ งานประจำปีวัดท่าโบสถ์ ทำบุญวันขึ้นปีใหม่ งานวันสงกรานต์ วันลอยกระทง และงานเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ซึ่งเป็นปัจจัยหล่อหลอมให้ประชาชนในชุมชนมีความกลมเกลียว สมานฉันท์ สามัคคีกัน ถือได้ว่าเป็นสังคมเข้มแข็ง

๑.๖ ปริมาณขยะและน้ำเสียในเขตเทศบาลมีปริมาณน้อย โดยปริมาณขยะมีประมาณ ๑.๕ ตันต่อวัน สามารถจัดเก็บได้หมดไม่มีขยะค้างและกำจัดโดยวิธีฝังกลบในพื้นที่ทิ้งขยะของเทศบาลตำบลหันคา และน้ำเสียส่วนใหญ่เป็นน้ำทิ้งจากบ้านเรือนเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีสถานประกอบการที่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมที่สำคัญแต่อย่างใด

๑.๗ ประชาชนในเขตเทศบาลมีความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองระดับต่างๆ ซึ่งพิจารณาได้จากสถิติการใช้สิทธิเลือกตั้งในแต่ละระดับ และให้ความสนใจร่วมบริหารกิจการเทศบาลในรูปแบบของ “ชุมชนย่อย” และ “ประชาคม” รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดขึ้น

๒. จุดอ่อนขององค์กร (Weakness)

๒.๑ เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีเขตการปกครองและประชากรน้อย ทำให้ได้รับงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และเงินจัดสรร / เงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีจำนวนน้อยไปด้วย ทำให้เทศบาลไม่สามารถดำเนินการตามโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ ๆ ได้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๒.๒ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการ

๒.๓ พื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเขตชลประทาน ไม่มีที่สาธารณะ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างซ่อมแซมถนน วางท่อระบายน้ำ ลานกีฬา หรือสวนสาธารณะ โดยเฉพาะตลาดจำหน่ายสินค้าถาวร และเทศบาลไม่มีศักยภาพทางงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการจัดซื้อที่ดินเพื่อดำเนินการดังกล่าว

๓. โอกาสขององค์กร (Opportunity)

๓.๑ มีกองทุนหมู่บ้าน

๓.๒ มีกลุ่มอาชีพ

๔. อุปสรรค (Threat)

๔.๑ พื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการอื่น ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา

๔.๒ การรวมกลุ่มของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง ขาดความร่วมมือจากภาคประชาชน

๔.๓ ภาคประชาชนไม่เข้มแข็ง พึ่งตนเองไม่ได้ ต้องรอรับความช่วยเหลือจากรัฐบาล

๔.๔ ประชาชนขาดความรู้เรื่องแหล่งเงินทุนและการบริหารเงินทุน

๔.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

๔.๖ ประชาชนไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

๔.๗ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๘ เส้นทางการคมนาคมขาดการบำรุงรักษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๙ การมีนโยบายเร่งด่วนจากหน่วยงานอื่นบ่อยครั้ง ทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลควรจะกำหนดวิธีการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) มาตรา ๑๖ (๒))

๒) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๕๑ (๗) มาตรา ๑๖ (๔)

๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๕๐ (๖) มาตรา ๑๖ (๙))

๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๕๐ (๔) มาตรา ๕๑ (๖) มาตรา ๑๖ (๑๙))

๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๕๐ (๗) มาตรา ๑๖ (๑๐))

๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ และควบคุมการเลี้ยงสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑) มาตรา ๑๖ (๒๓) (๓๐))

๒) การขนส่ง และวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) มาตรา ๑๖ (๖))

๒) การจัดให้มี และควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑ (๓) มาตรา ๑๖ (๓))

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓) มาตรา ๑๖ (๑๗) (๑๘))

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) มาตรา ๑๖ (๑))

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๕) (๑๖))

๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))

ซึ่งภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าว จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์จะดำเนินการ

จากภารกิจของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้ และได้แบ่งออกเป็น ๗ ด้านดังกล่าวแล้ว เทศบาลได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. การบำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๔. การจัดการและการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และส่งเสริมการกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการประปา

๖. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทมีวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีรายได้น้อย และจำเป็นต้องจำกัดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ให้เหมาะสมกับความต้องการบุคลากรด้านอื่นๆนอกเหนือจากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเพื่อใช้แก้ปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ดังกล่าว เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่างๆของเทศบาล จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง **ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๒.๑ งานผลประโยชน์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** **ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๒.๑ งานผลประโยชน์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานธุรการ	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ งานธุรการ	
๖. กองการประปา ๖.๑ งานผลิตและจำหน่ายน้ำ ๖.๒ งานธุรการ	**๖. กองการประปา** ๖.๑ งานผลิตและจำหน่ายน้ำ ๖.๒ งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

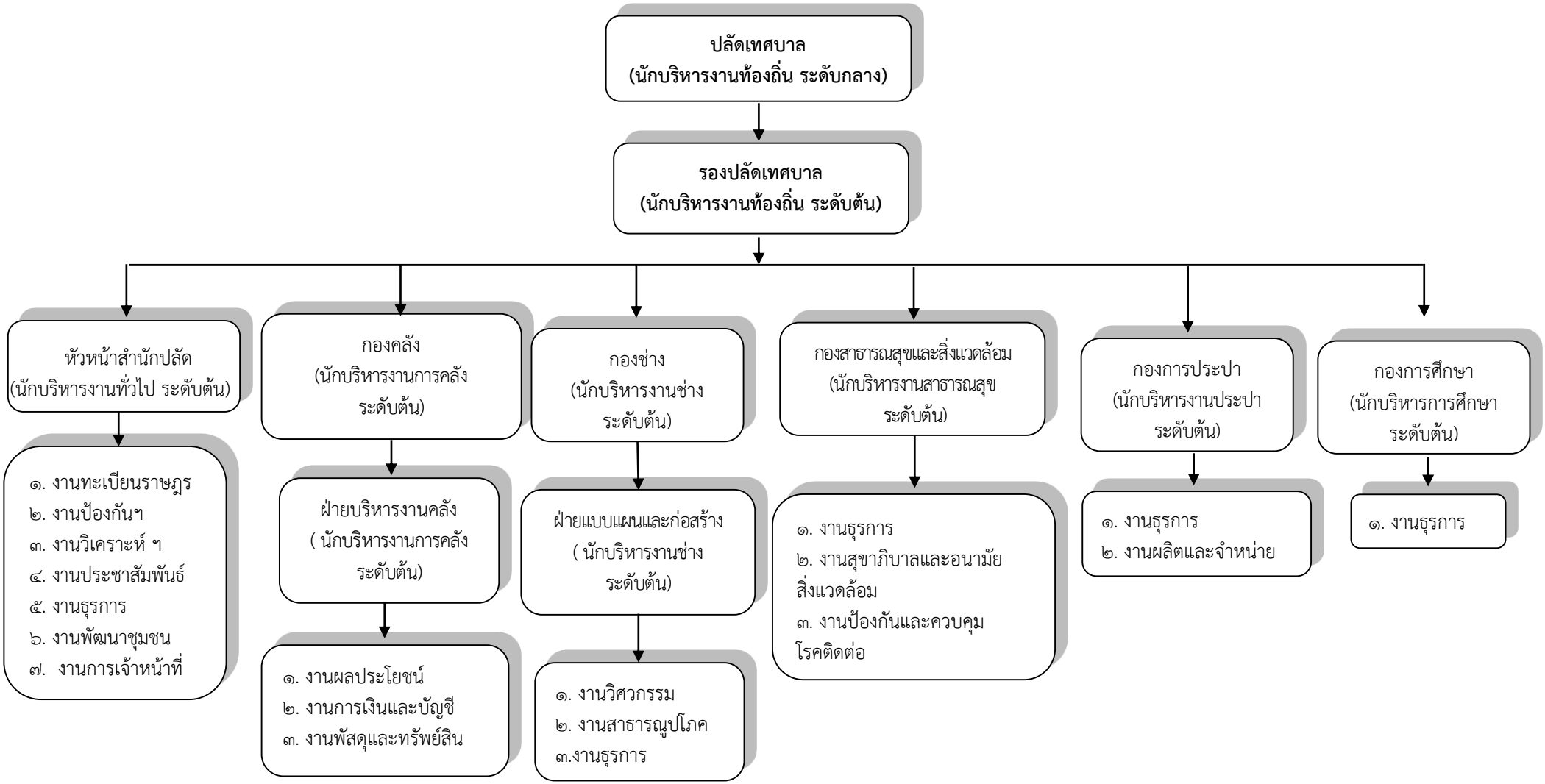
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.)
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

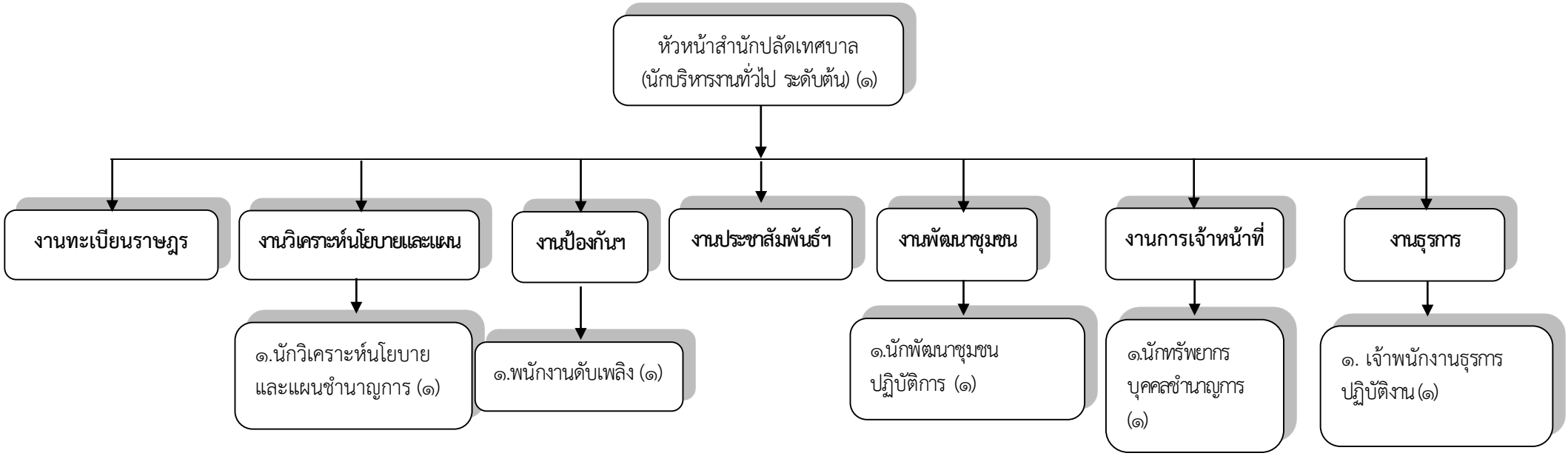
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.)
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลฯ								
ครู รับเงินเดือน คศ.๒ (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการประปา</u>								
ผู้อำนวยการกองประปา(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม** (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.)
รวม	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**-**	**-**	**-**	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

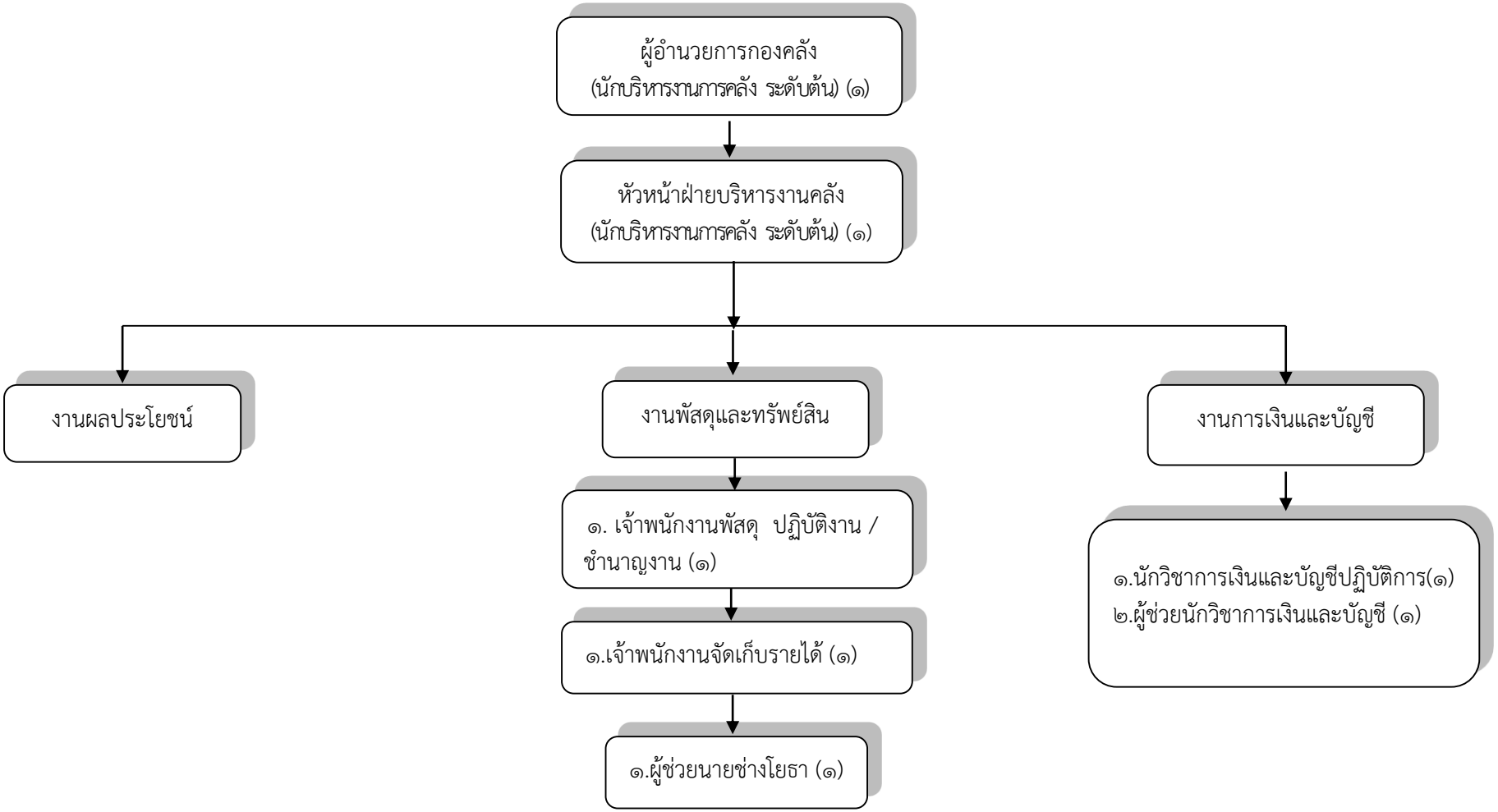


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



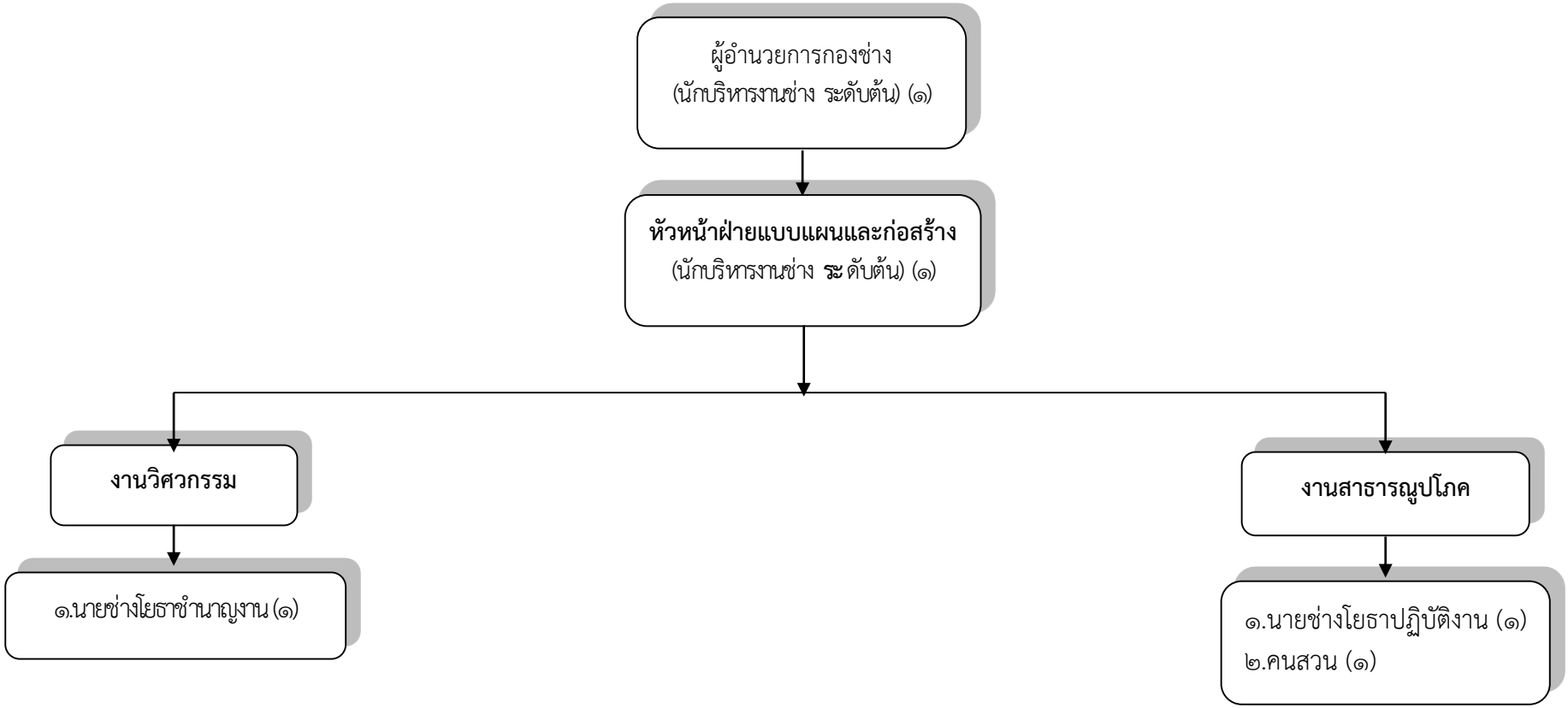
ตำแหน่งประเภท	ประเภทวิชาการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	๒	๑	๑	๑	๕

โครงสร้างกองคลัง



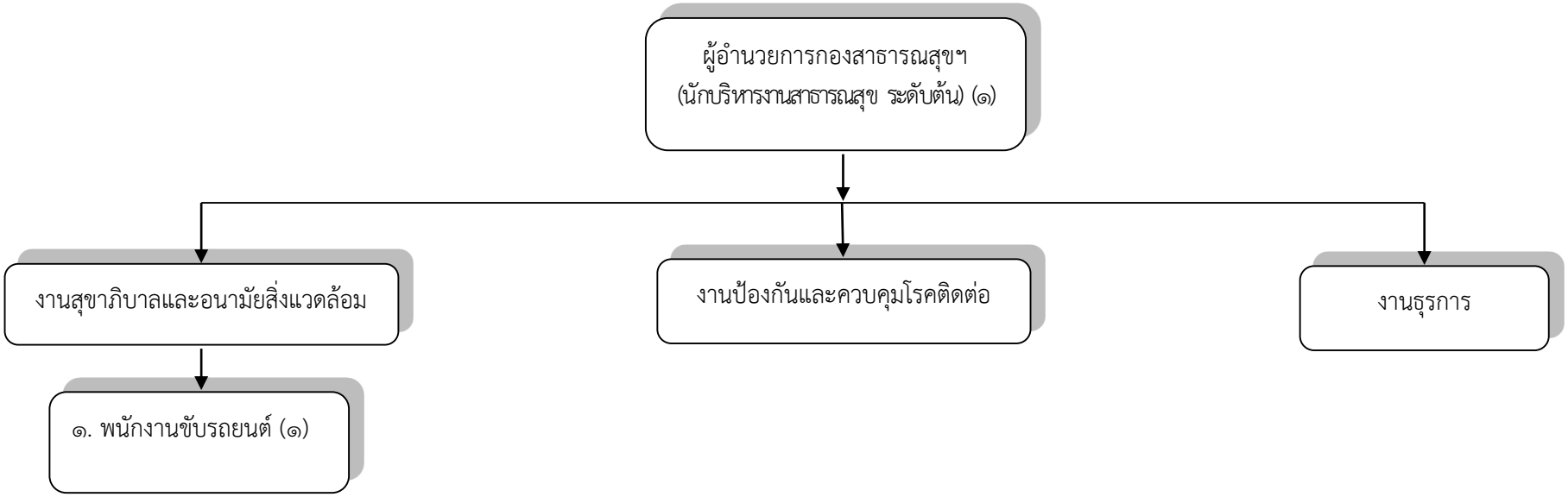
ตำแหน่งประเภท	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ประเภทวิชาการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติการ			
จำนวน	๒	๑	๑	๒	๖

โครงสร้างกองช่าง



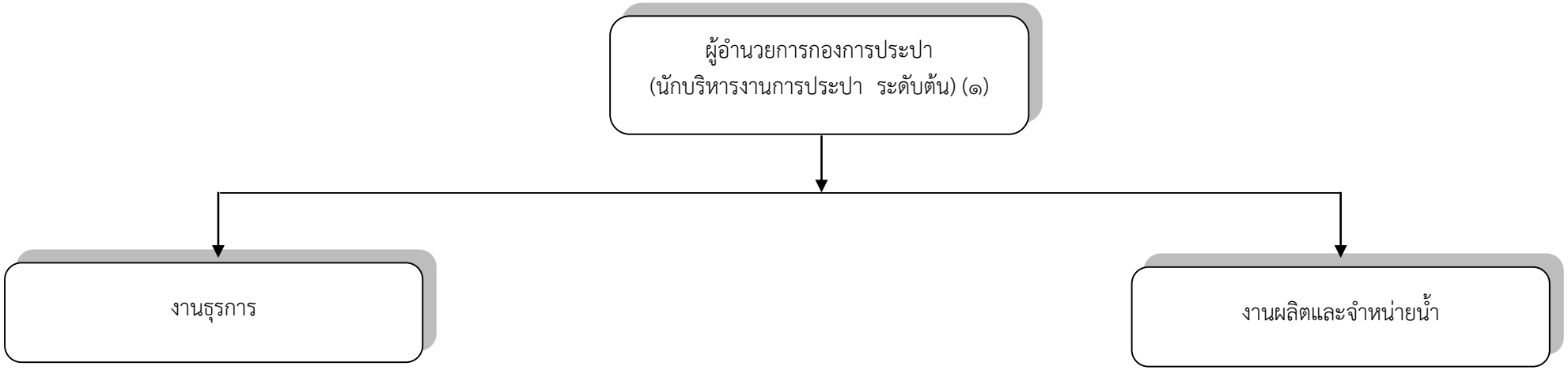
ตำแหน่งประเภท	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ประเภททั่วไป	ประเภททั่วไป	ลูกจ้างประจำ	รวม
ระดับ	ต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

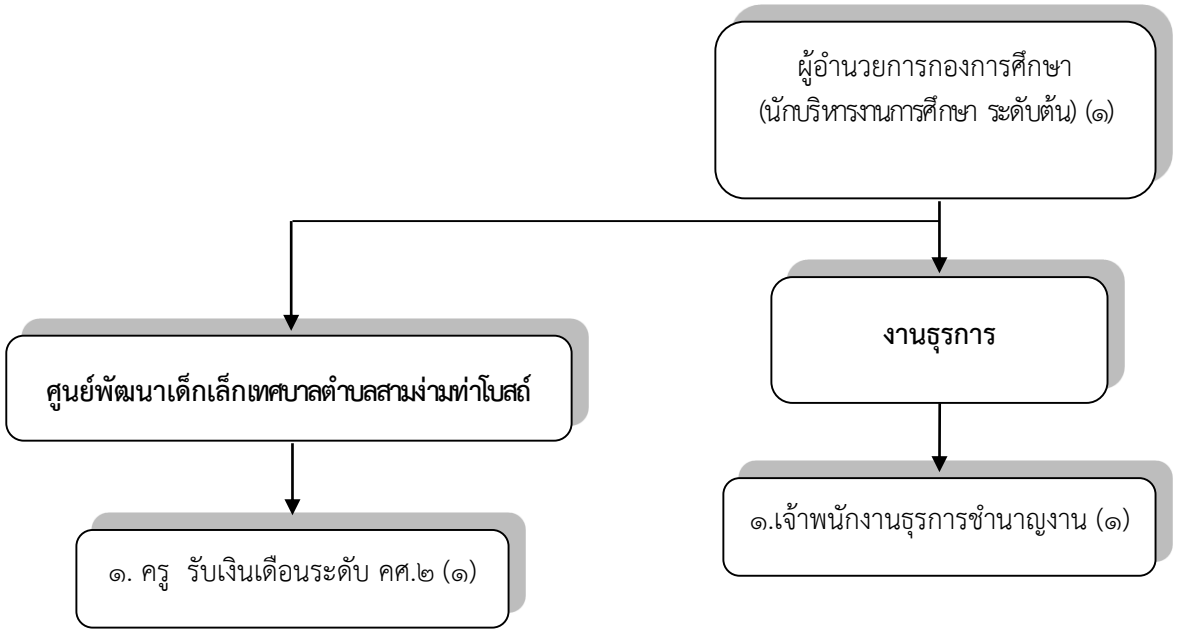


ลูกจ้างประจำ	รวม
๑	๑

โครงสร้างกองการประปา



โครงสร้างกองการศึกษา



ตำแหน่งประเภท	ประเภททั่วไป	ครู	รวม
ระดับ	ชำนาญงาน	รับเงินเดือนระดับ คศ.๒	
จำนวน	๑	๑	๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายศิลป์ ทาทอง	ปริญญาโท พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๗,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๔๙,๐๐๐
๒	-ว่าง-	-	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๙๔๐ **ว่างเดิม** อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ **ว่างเดิม** อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
๒	จ.อ.ประกอบ บุญเพ็ชร์	ปริญญาตรี ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓	นายไชยกาญจน์ อุตะมา	ประกาศนียบัตรชั้นสูง ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๙๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๙๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๙,๔๒๐	-	๒๑,๓๐๐	๑๓๘,๑๒๐
๔	นางจริยา อ่อนสะระ	ปริญญาตรี ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๙๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๙๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นางธนวรรณ ไพรมุ้ย	ปริญญาตรี บธ.บ (การตลาด)	๐๙๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๙๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๐๘,๐๔๐	-	-	๓๐๘,๐๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๗	นายณัฐวุฒิ นาคสังข์	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	พภ ๐๑-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	พภ ๐๑-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๘	-	-	พภ ๐๑-๐๐๘	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	พภ ๐๑-๐๐๘	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	ยุบเลิก

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางกิตติพร นิจปิยนันท์	ปริญญาตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๒	นางนรนต อัครกุลเดโช	ปริญญาตรี บธ.บ (การบัญชี)	๐๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๙๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓๕,๕๒๐
๓	น.ส.ศิริวรรณ นกไทย	ปริญญาตรี บธ.บ (การบัญชี)	๐๙๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๙๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๔	-	-	๐๙๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ											
๕	นายมานัส นิจปิยนันท์	มศ.๓ (ม.๓)	ลป ๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ลป ๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นายเอนก ใจแสน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (ก่อสร้าง)	พภ.๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	พภ.๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๗	นางบุษรา กลิ่นสุคนธ์	ปริญญาตรี บธ.บ (การบัญชี)	พภ.๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	พภ.๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๔,๖๔๐	-	-	๒๕๔,๖๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประดิษฐ กลัดทรัพย์	ปริญญาตรี วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๐๙๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๙๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๕๔,๘๘๐
๒	-ว่าง-	-	๐๙๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๙๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ **ว่างเดิม** อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
๓	นายธวัช พลับเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (ก่อสร้าง)	๐๙๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๙๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑๓,๑๖๐	-	-	๔๑๓,๑๖๐
๔	น.ส.เสาวนีย์ อยู่เกิด	ประกาศนียบัตรเทคนิค ปวท. (เทคนิควิศวกรรมโยธา)	๐๙๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๐๙๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๕	นายสุรศักดิ์ พุ่มจำปา	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	ลป ๐๕-๐๐๓	คนสวน	-	ลป ๐๕-๐๐๓	คนสวน	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๐๙๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๙๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ **ว่างเดิม** อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
๒	**ลูกจ้างประจำ** นายพนมพร นาคสังข์	ประถมศึกษาปีที่ ๖ (ป.๖)	ลป ๐๖-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	ลป ๐๖-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๙,๒๐๐	-	-	๒๒๙,๒๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๐๙๒-๐๘๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๙๒-๐๘๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ **ว่างเดิม** อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.
๒	นางจินตนา บุญเพ็ชร์	อนุปริญญาตรี อ.ศศ. (บริหารธุรกิจ)	๐๙๒-๐๘๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๙๒-๐๘๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๓	นางพรพรหม แสงอาวุธ	ปริญญาตรี (ปฐมวัย ๕ ปี)	๑๗ -๒ - ๐๐๕๖	ครู	คศ.๒	๑๗ -๒ - ๐๐๕๖	ครู	คศ.๒	๓๑๑,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๖๙,๕๒๐ ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ

กองการประปา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๐๙๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๐๙๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ **ว่างเดิม** อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่าเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร

และภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของทุกคนในสังคม และสังคมโลกที่ไร้พรมแดนที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การให้สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีคุณภาพในแต่ละองค์กรจะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน

เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโรงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้

บริการของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อยตำแหน่งละ ๑ ครั้งต่อปี เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก