



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ของ

เทศบาลตำบลสรคบุรี

ตำบลแพรภศรีราชา อำเภอสรคบุรี จังหวัดชัยนาท

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ของ
เทศบาลตำบลสรรคบุรี
อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท
ครั้งที่...../๒๕๖๔ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ... ๒๕๖๔....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕-๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘-๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒-๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖-๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙-๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕-๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ	๓๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสรรคบุรี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสรรคบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสรรคบุรี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสรรคบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสรรคบุรี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลสรรคบุรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสรรคบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสรรคบุรี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสรรคบุรี บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่เน้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสรรคบุรี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลสรรคบุรี วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๔) ชาวบ้านยังไม่มีไฟฟ้าครบทุกหลังคาเรือน

๔.๒ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ปัญหาการว่างงานและความยากจน
- (๓) ปัญหาขาดเงินทุนในการส่งเสริมอาชีพ
- (๔) ไม่มีตลาดกลางเพื่อจำหน่ายแลกเปลี่ยนสินค้า
- (๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและด้านการตลาด

๔.๓ ปัญหาทางด้านสังคม

- (๑) ปัญหาผู้สูงอายุและผู้พิการขาดคนดูแล
- (๒) ปัญหาครอบครัวขาดความอบอุ่น
- (๓) ปัญหายาเสพติด ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๔) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๖) ปัญหาขาดสนามกีฬา ลานกีฬาสำหรับออกกำลังกาย
- (๗) การบริการสาธารณะต่างๆ ยังมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- (๒) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน
- (๓) ปัญหาขาดระบบประปาและกำลังผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอ

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาโรคติดต่อ
- (๒) ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพ
- (๓) ปัญหาที่เกิดจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๔) ปัญหาบุคลากรเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่
- (๕) ปัญหาการชื้ออนามัย

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองและบริหาร

- (๑) ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- (๒) ปัญหาการบริการชุมชนท้องถิ่น
- (๓) ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง
- (๔) ปัญหาการบริหารงานในเทศบาล
- (๕) ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เรื่องการเมืองการบริหาร
- (๖) การประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง
- (๗) บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนน้อย

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาการขาดวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- (๒) ปัญหาการขาดทุนการศึกษาของนักเรียนยากจน
- (๓) ปัญหาการเสริมสร้างคุณภาพเด็กนักเรียน
- (๔) ปัญหาการขาดการศึกษาและการไม่ได้ศึกษาต่อ
- (๕) ปัญหาการขาดความสนใจ เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณี
ท้องถิ่นขาดการเข้าร่วมประกอบกิจกรรมทางศาสนา และการบำรุงศาสนา
- (๖) ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาดินขาดคุณภาพและความอุดมสมบูรณ์
- (๒) ปัญหาสารพิษเจือปนในแหล่งน้ำ
- (๓) ปัญหาแนวตลิ่งคูคลองพังทลายและตื้นเขิน
- (๔) ปัญหาจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๕) ปัญหาลำนํ้าธรรมชาติเน่าเสีย
- (๖) ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๗) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการหวงแหนรักษาป่า

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ต้องการให้มีถนนคอนกรีตทั่วทุกหมู่บ้าน
- (๒) ต้องการได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ต้องการให้มีการระบายน้ำในฤดูฝนเป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็ว
- (๔) ต้องการให้มีแสงสว่างตามถนนสาธารณะอย่างเพียงพอในเวลาค่ำคืน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- (๑) ต้องการมีตลาดกลางเพื่อการเกษตรโดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง
- (๒) ต้องการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตสินค้าทางการเกษตร
- (๓) ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ต้องการได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเกษตร
- (๕) ต้องการได้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ความต้องการพัฒนารายได้ให้มากขึ้น

- (๑) ต้องการมีอาชีพเสริมในช่วงว่างเว้นจากการเกษตรกรรม
- (๒) รวมกลุ่มเกษตรกรช่วยเหลือกันด้านเงินทุนและการจัดการ

๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) ต้องการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัย
- (๒) ต้องการการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- (๓) ต้องการให้ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๔) ต้องการให้มีการเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ
- (๕) ต้องการให้มีการปกป้องและปราบปรามปัญหายาเสพติดและโรคติดต่อร้ายแรง
- (๖) ต้องการให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้สารเคมี

๕. ความต้องการด้านน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- (๑) ต้องการใช้น้ำที่สะอาด และเพียงพอกับความต้องการ
- (๒) ต้องการระบบน้ำประปาครบทุกหมู่บ้าน
- (๓) ต้องการการบริการและการจัดการน้ำเพื่อการเกษตรอย่างมีระบบ
- (๔) ต้องการให้มีการขุดลอกคลอง ขุดลอกหน้าฝาย สระน้ำ
- (๕) ต้องการให้มีการก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ

๖. ความต้องการด้านความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (๑) ต้องการให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กเล็ก
- (๒) ต้องการระบบน้ำประปาครบทุกหมู่บ้าน
- (๓) ต้องการให้เด็กได้รับการศึกษาจนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย
- (๔) ต้องการให้มีหอกระจายข่าวครบทุกหมู่บ้าน
- (๕) ต้องการให้ได้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- (๖) ต้องการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- (๑) ต้องการเงินอุดหนุนจากรัฐเพิ่มขึ้น
- (๒) ต้องการให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีมาเสียภาษีทุกปี
- (๓) ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถครบทุกด้าน และจำนวนที่เพียงพอ
- (๔) ต้องการให้ประชาชนในพื้นที่ทราบบทบาทและหน้าที่ของเทศบาล
- (๕) ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการพัฒนา

๘. ความต้องการด้านอื่นๆ

- (๑) ต้องการให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย
- (๒) ต้องการรวมกลุ่มราษฎรเพื่อช่วยเหลือกันในด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๓) ต้องการรวมกลุ่มกันในด้านกองทุนสหกรณ์ร้านค้าหรือสหกรณ์ออมทรัพย์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลสรรคบุรี ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลสรรคบุรีจึงกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจกับแผนพัฒนาสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ซึ่งมียุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา และวิเคราะห์ภารกิจ SWOT ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลสรรคบุรี เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลสรรคบุรี มียุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และการบำรุงสถานพยาบาล
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาศีลธรรมอันดีของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งหรือดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง การจัดการ ดูแล บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีแม่น้ำน้อยไหลผ่าน
- มีการจัดให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานเกือบครบถ้วน
- วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นมีการอนุรักษ์และสืบสานอย่างต่อเนื่อง
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีสภาพที่ดี
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลัก ทำให้สามารถเดินทางติดต่อไปมาสะดวก
- มีสถานศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และปริญญาตรีในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา

จุดอ่อน (W : Weakness)

- ความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายกับวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากความไม่ชัดเจนในระเบียบวิธีการปฏิบัติตามแนวทางระเบียบกฎหมาย ทำให้เกิดความบกพร่องและล่าช้าในการปฏิบัติงาน
- ความไม่พร้อมด้านบุคลากรที่ยังมีอัตราว่าง ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- ความไม่พร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องจักรในการปฏิบัติงานบริการประชาชน ต้องประสานขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวและล่าช้าในการปฏิบัติงาน

โอกาส (O : Opportunity)

- สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

อุปสรรค (T : Threat)

- เป็นตำบลขนาดใหญ่ มีพื้นที่ในการพัฒนา ๗๒.๕๖ ตารางกิโลเมตร จึงไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อย่างครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- มีการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรมทำให้ค่าใช้จ่ายในการประกอบอาชีพสูง และคุณภาพดินเสื่อมคุณภาพ
- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
- ประชาชนยังขาดความมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสรรคบุรี วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๓) การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๗) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๘) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- (๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) การเทศาภิบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลสรรคบุรีเป็นเทศบาลสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๓๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๔ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนและเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสรรคบุรี ดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลสรรคบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานผลประโยชน์ ๒.๔ งานพัสดุ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานพัฒนารายได้ ๒.๗ งานเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานไฟฟ้าและถนน ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข ๕.๓ งานบริการสาธารณสุข	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสรรคบุรี ดังกล่าวข้างต้นสามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงานและให้เกิดคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
 สำนักปลัดเทศบาล								
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. พนักงานขับรถยนต์ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักการ (พท.)	๑	๑	๑	๒	-	-	-	
๑๐. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พท.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑. พนักงานดับเพลิง (พท.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๒. คนงาน (พท.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
 กองคลัง								
๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. คนงาน (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
 กองช่าง								อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา
๒๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. คนงาน (พท.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

☐ รับทราบ ☒ เห็นชอบ
ณ วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๖๔
เมื่อ ๒๕/๑๐/๒๕๖๔

(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
๓๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหา
๓๓. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๕. ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗. ผู้ดูแลเด็ก (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ผู้ดูแลเด็ก (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสาธารณสุข								
๓๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหา
๔๐. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหา ว่างเดิม
๔๓. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๔. พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (พท.)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔๕. พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ (พท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ตรวจสอบภายใน								
๔๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๖๒	๖๓	๖๓	๖๓	๑	-	-	

หมายเหตุ - ครู คศ.๑ ๑ คน , ครู คศ.๒ ๓ คน รวม ๔ อัตรา กินเงินอุดหนุน
- พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา กินเงินอุดหนุน ๑ อัตรา

☐ รับทราบ ☒ เห็นชอบ

นมด ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๒๕

เมื่อ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๔

(นางสาวภัทราวดี สวัสดิ์ดี)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

๒๕ ก.พ. ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

นายพรชัย ธนาการณั
ปลัดเทศบาลตำบลสรรคบุรี

(ลงชื่อ)

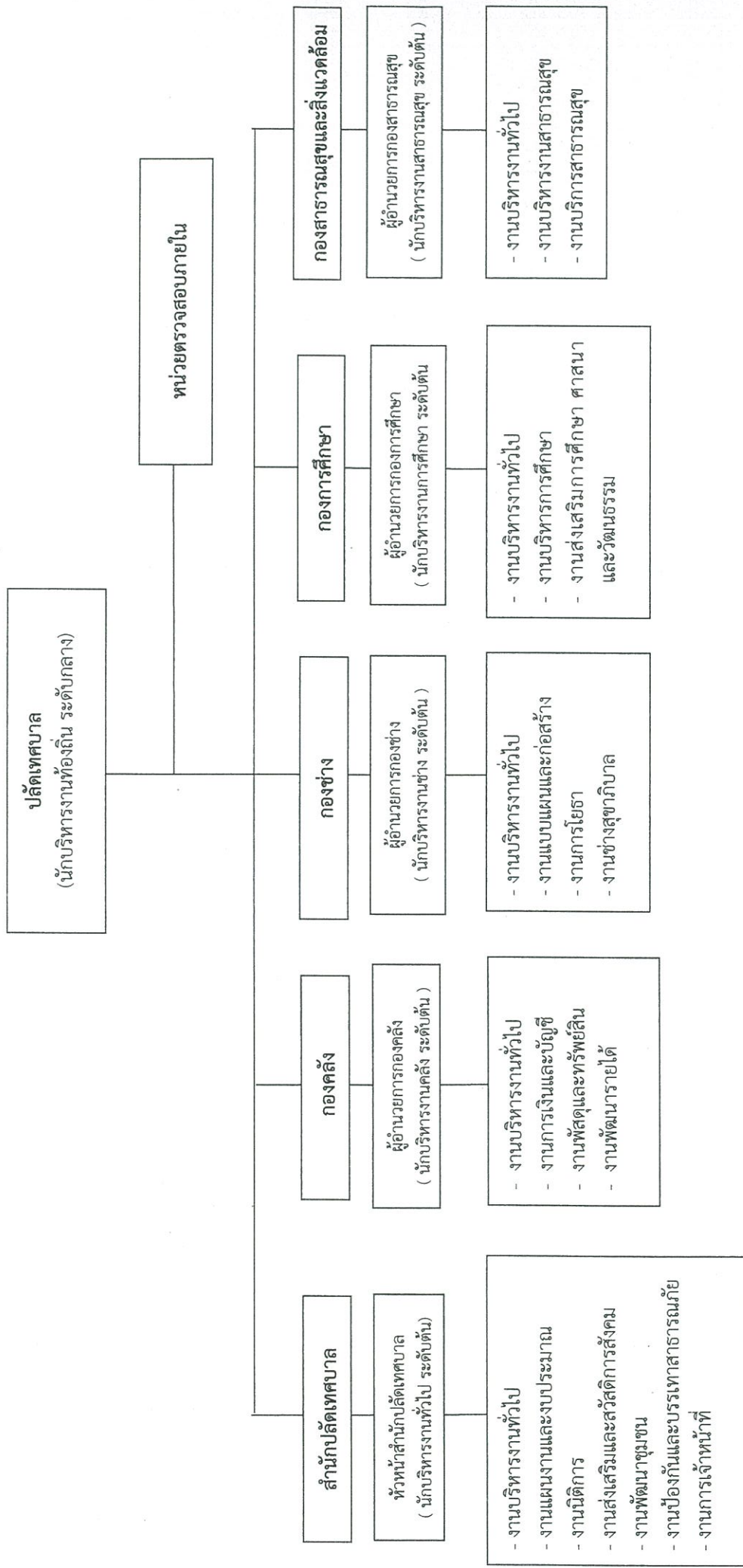
นายพรชัย ธนาการณั
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลสรรคบุรี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

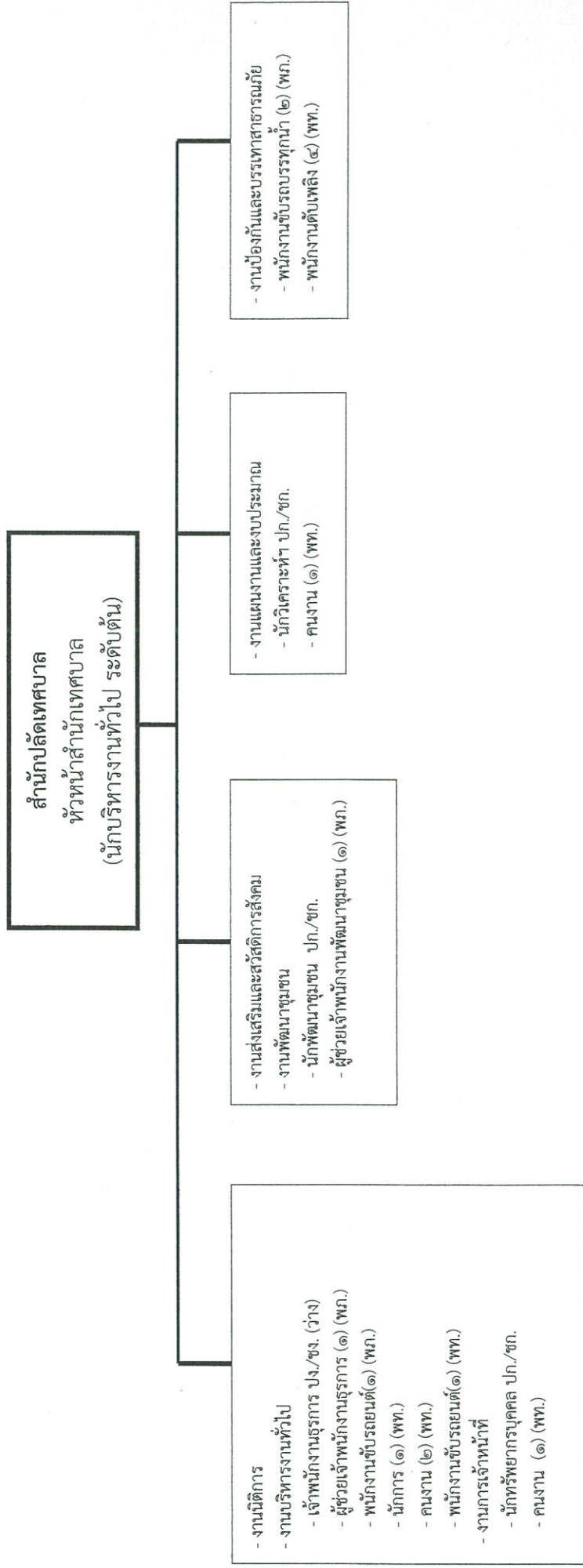
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คงใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
	สำนักงานบริหาร																						
๑	ปลัด ทด.	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐					
๒	หัวหน้า สป.	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐					
๓	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐					
๔	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑	-	๔๔๗,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๕๕๗,๔๐๐	๕๗๔,๘๖๐	๕๙๒,๓๒๐			อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา		
๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๔๔๗,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๕๕๗,๔๐๐	๕๗๔,๘๖๐	๕๙๒,๓๒๐			อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา		
๖	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๔๗,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๕๕๗,๔๐๐	๕๗๔,๘๖๐	๕๙๒,๓๒๐			อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรรหา		
	ทั่วไปวิชาการ																						
	สำนักปลัด																						
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐					
๘	นักวิเคราะห์	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐					
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐					
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๑,๕๒๐	๑๙๔,๕๖๐	๒๐๗,๘๔๐					
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๑๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๖๘๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๓๑,๗๖๐					
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐					
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐					
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐					

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสรครบุรี

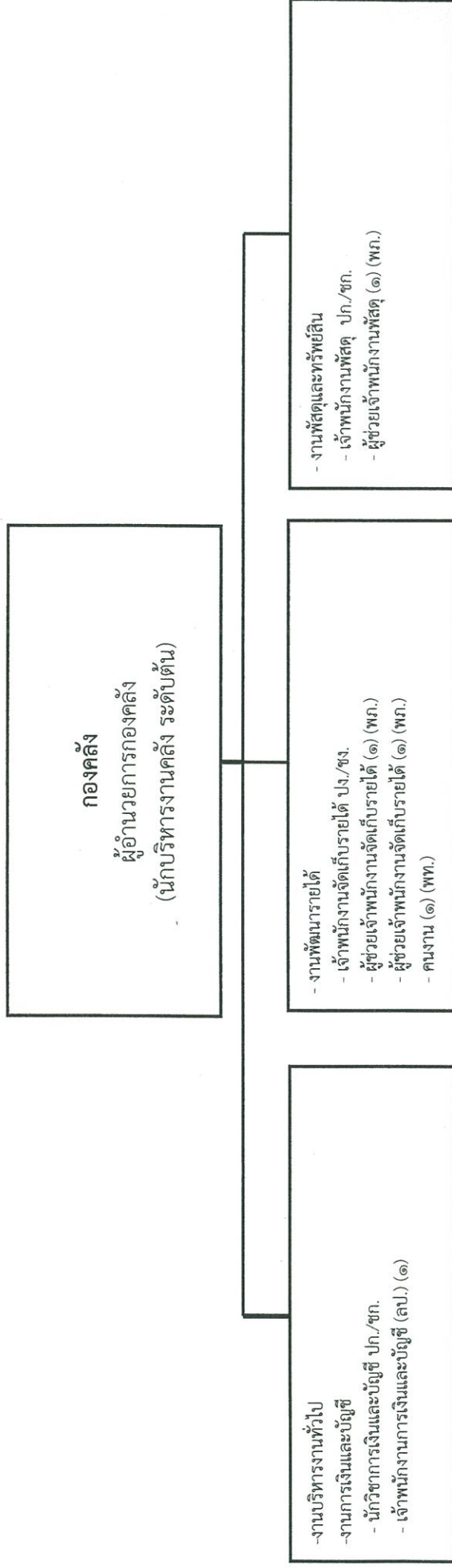


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



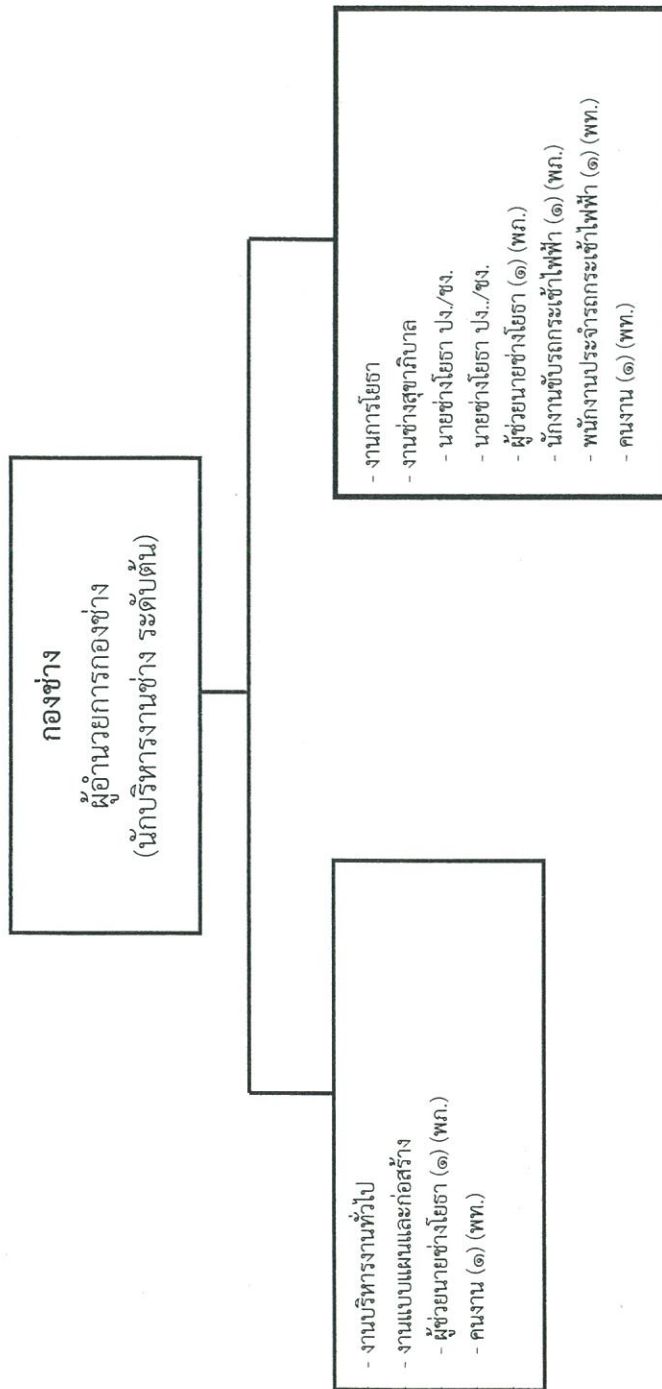
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.		
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	-	๕	๑๐

โครงสร้างองค์กร



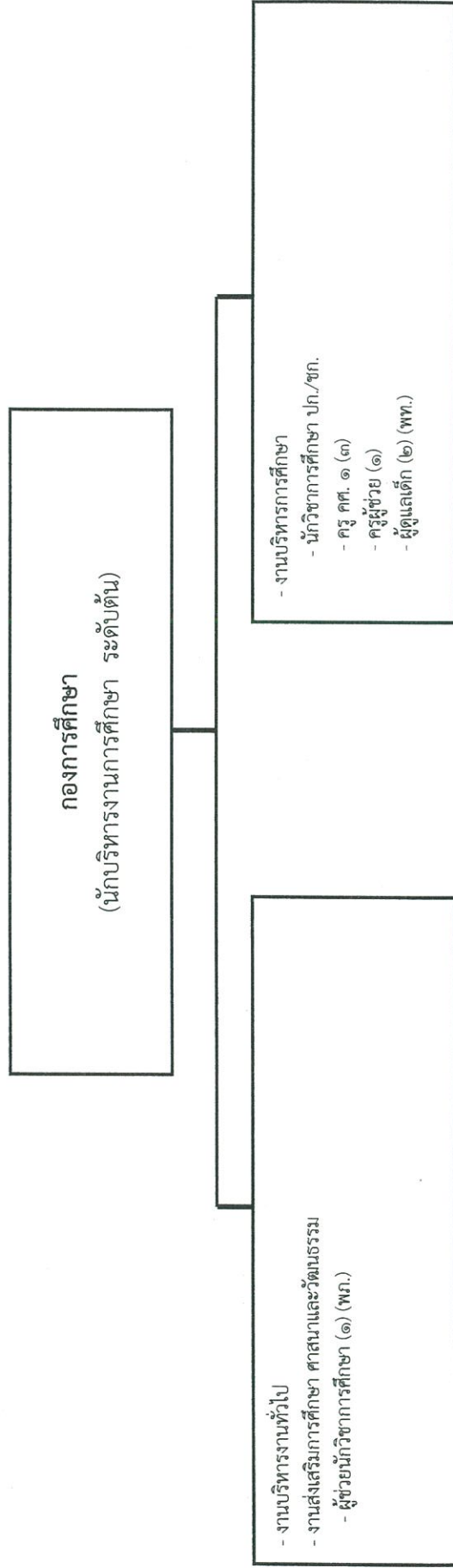
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑		-	๑	๑	๑	๓	๑

โครงสร้างกองช่าง



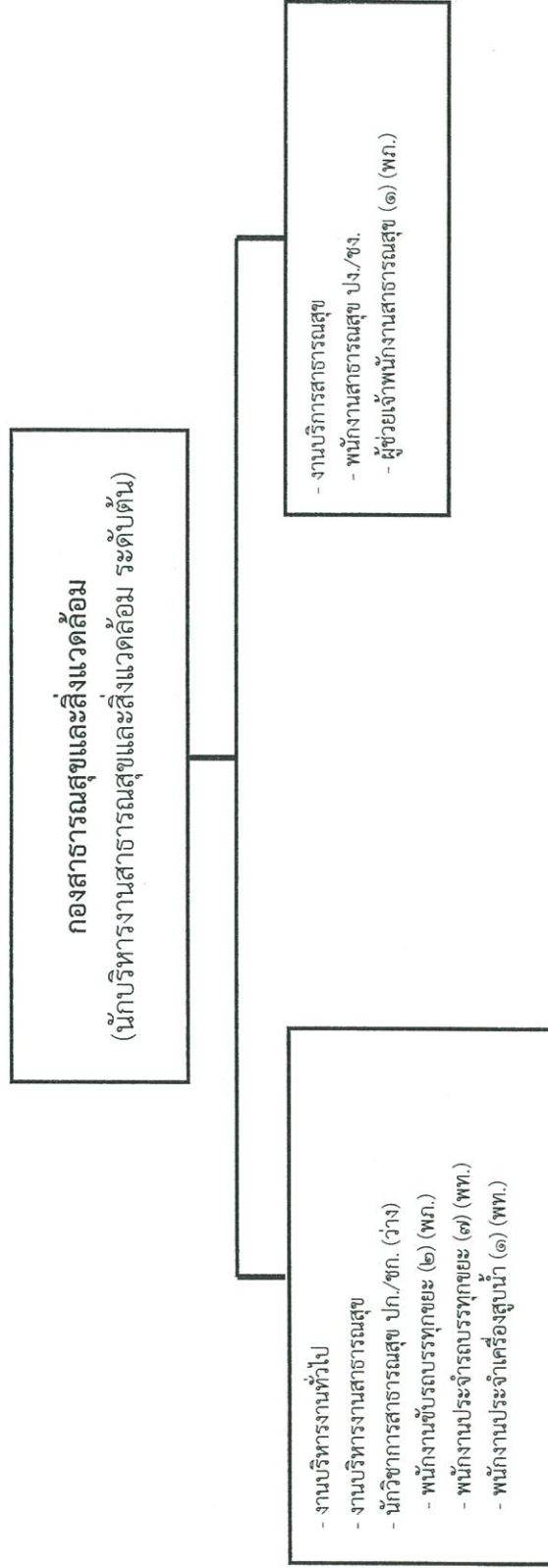
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง				ปง.
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓		๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชช.	พพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง.	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๘

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพรชัย ธนาการณ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล	กลาง	๐๔-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๑,๔๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นายอิสริย์ ธัมมะจริยา	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๐๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	
๓	น.ส.วันเพ็ญ บุญจันทร์	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๐๔-๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๓,๐๐๐	-	-	
๔	นางจริยาพร ผลจุฬพันธ์ุ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๐๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๐๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	-	-	
๕	นางพัชรินทร์ รอดน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๖,๔๖๐	-	-	
๖	-	-	๐๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่าง
๗	นางเสาวณีย์ คมมะกล้า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ระดับต้น	๐๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ระดับต้น	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๘	น.ส.กนิษฐา จารุพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๐๔-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๐๔-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๘,๕๖๐	-	-	
๙	น.ส.เมธิกา กล่อมยงค์	ปวส.(บัญชี)	๐๔-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๐๔-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๕,๑๕๐	-	-	
๑๐	น.ส.อรอุมา ชัยนิกิจ	-บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๐๔-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ปฏิบัติงาน	๐๔-๒-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๖๐	-	-	
	ถูกจ้างประจำ											
๑๑	นางบุญญาณี สัมไม	ปวส.(บัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗,๕๗๐	-	-	
	กองช่าง											
๑๒	-	-	๐๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	๐๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา
๑๓	นายวิวัฒน์ แป้งสกลา	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๐๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๐๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔,๒๗๐	-	-	
๑๔	นายธราพงษ์ บำเพ็ญ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๐๔-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๐๔-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๓,๘๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน
กองการศึกษา											
๑๕	-	-	๐๕๒-๐๕๒-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ระดับต้น	๐๕๒-๐๕๒-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ระดับต้น	-	-	ผู้ช่วยฯ ค.บ.ก.ส.ท.
๑๖	น.ส.ประภาวดี ห้าวลา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๕๒-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๐๕๒-๐๕๒-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	-	-	-
๑๗	นางสุวิมล กล้ารักษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๕๒-๒๒๐๓-๓๗๑	ครู	คศ.๑	๑๗๒-๐-๐๐๒๑	ครู	คศ.๒	๒๖,๗๗๐	๓,๕๐๐	-
๑๘	นางอเนกพร ข้อมภา	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๕๒-๒๒๐๓-๓๗๒	ครู	คศ.๑	๑๗๒-๐-๐๐๒๒	ครู	คศ.๒	๒๕,๕๐๐	๓,๕๐๐	-
๑๙	นางอุษา ยอดคำเนิน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๕๒-๒๒๐๓-๓๗๓	ครู	คศ.๑	๑๗๒-๐-๐๐๗๒	ครู	คศ.๒	๒๔,๒๒๐	๓,๕๐๐	-
๒๐	นางวิภา มณฑา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๐๕๒-๐๕๒-๒๒๐๓-๓๗๔	ครู	คศ.๑	๑๗๒-๐๑๑๗	ครู	คศ.๑	๒๑,๑๗๐	-	-
กองสาธารณสุขฯ											
๒๑	-	-	๐๕๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ระดับต้น	๐๕๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ระดับต้น	-	-	ผู้ช่วยฯ ค.บ.ก.ส.ท.
๒๒	-	-	๐๕๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๐๕๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	ผู้ช่วยฯ ค.บ.ก.ส.ท.
๒๓	-	-	๐๕๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง. สาธารณสุขฯ	ป.ง./ช.ง.	๐๕๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง. สาธารณสุขฯ	ป.ง./ช.ง.	-	-	ผู้ช่วยฯ ค.บ.ก.ส.ท.
งานตรวจสอบภายใน											
๒๔	-	-	๐๕๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๐๕๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-	-	กำหนดใหม่

รวมอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑๙ อัตรา ที่มี ๑๒ อัตราว่าง ๗ อัตรา /อัตรากำลังลูกจ้างประจำทั้งหมด ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่กำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการสำนักงานปลัดเทศบาล

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑	นางสาวณัฐชานันท์ จัยเปี่ยม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๙๔๐	
๒	นายบรรณฤทธิ์ บุญเสริม	ปวช. (การตลาด)	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓,๕๐๐	
๓	นายสมชาย ฟ้ากระจำง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒,๓๖๐	
๔	นายเทียม ตุ่มเงิน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓,๐๒๐	
๕	นางสาวสิริพร หงษ์ทอง	ปวส. (การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙,๗๕๐	
๖	นางสาวทองดำ ไตรกุล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๗	นายพิรพัฒน์ มีมาก	ประถมศึกษาปีที่ 7	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๘	นายไพฑูรย์ สุระโชติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๙	นายธวัชชัย ชมพู	ปวส.(ทรัพยากรมนุษย์)	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๑๐	นายรับ ชมเชย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๑๑	นางสาวกรรณิการ์ แสงจันทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๑๒	นางอุดม นาคศรีสุวรรณ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๑๓	นายคนเพชร สว่างเพียร	ปวช. (ช่างยนต์)	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๑๔	นายณพนธ์ เกรียงษ์	บช.เทคโนโลยีสารสนเทศ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๑๕	นายอริย์ อินทผดุง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๑๖	นางสาวชนัญญานต์ ปานมาก	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖,๗๐๐	
๑๗	นางสาวณิชา อินทรพรหม	ปวช. (การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓,๒๔๐	
๑๘	นางสาวจันทวรรณ จันทرس่อง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔,๐๖๐	
๑๙	นางสาวสุจิตรา อ่วมสิริกรณ์	ปวช. (คอมพิวเตอร์)	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๒๐	นายสุพรรณ รื่นทอง	ปวส. (ก่อสร้าง)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๗๖๐	
๒๑	นายทรงธรรม สุขเกษม	ว.ศ. วิศวกรรมโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑,๕๕๐	
๒๒	นายมานพ กลับหอม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙,๔๐๐	
๒๓	นายรัฐพล บุญอนันต์	ปวส. (ก่อสร้าง)	พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๒๔	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๒๕	นางสาวณัฐสุดา ทุมประดิษฐ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๒๖	นายทรงชัย บัวอุไร	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘,๔๔๐	
๒๗	นางสาวศุภกิตา เทียนงาม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๒๘	นางสาวจันจิรา ยอดดำเนิน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

กองสาธารณสุข

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
๒๙	นางสาวเกวณัฐ ชาญชัย	สาธารณสุขศาสตร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๓๖๐	
๓๐	นายอิทธิพล ไทยยานุสร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๑๖๐	
๓๑	นายปรีชา จ้อยอ่วม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๑๖๐	
๓๒	นายยิ่ง มิ่งขวัญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๓	นายอนุชา นาคศรีสุวรรณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๔	นางสาวนพรัตน์ อิมพลี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๕	นายดำรง แสนนาใต้	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๖	นายศานิต ว่างยาว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๗	นายวัชรพงษ์ ประกอบทรัพย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๘	นายธเนศร์ พิศวง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	
๓๙	นายสมศักดิ์ สุขสมบูรณ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป	๙,๐๐๐	

รวมอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๔ อัตรา

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสรรคบุรี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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
