

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์
อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก



คำนำ

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสมบุญ ให้เหมาะสมอีกด้วย แต่เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และให้การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือ และแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างต่อไป จึงต้องมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังเทศบาลมากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติการกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบางสมบุญ
อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๕
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
ภาคผนวก	

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก เป็นเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

๒. คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๔. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก

๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนาคนในเทศบาลได้อย่างเหมาะสมตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป



๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ การบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก (ก.ท.จ.นครนายก) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลบางสมบูรณ์

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคคลได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน

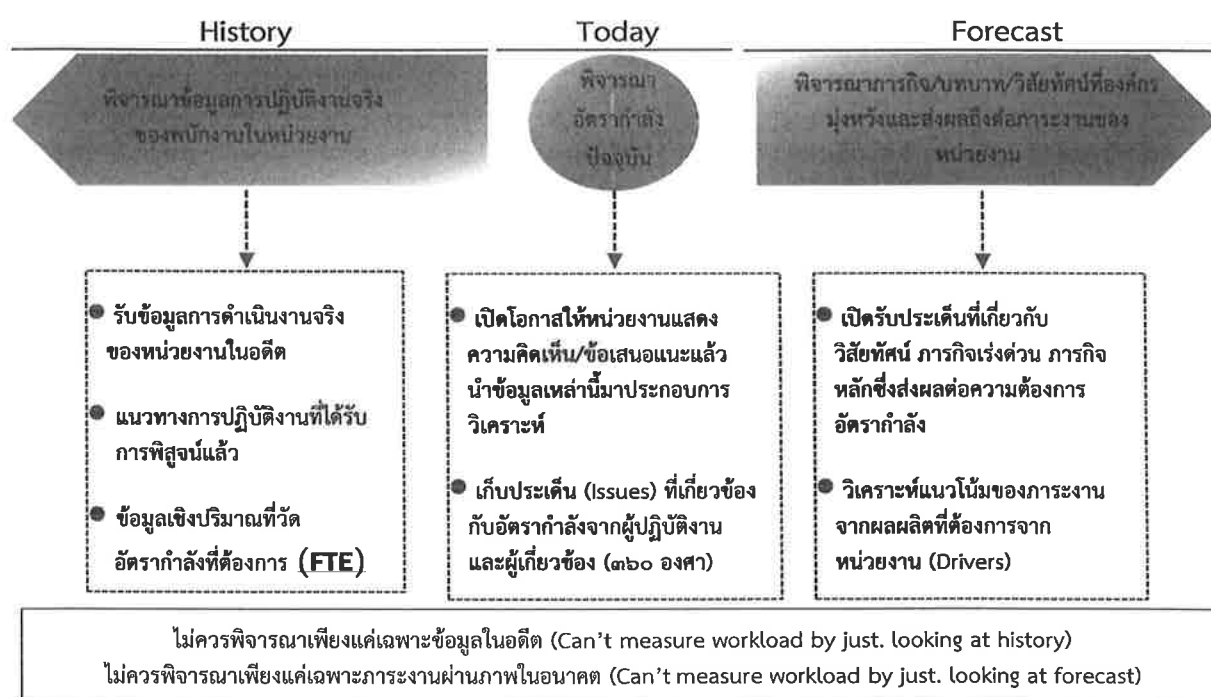


ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

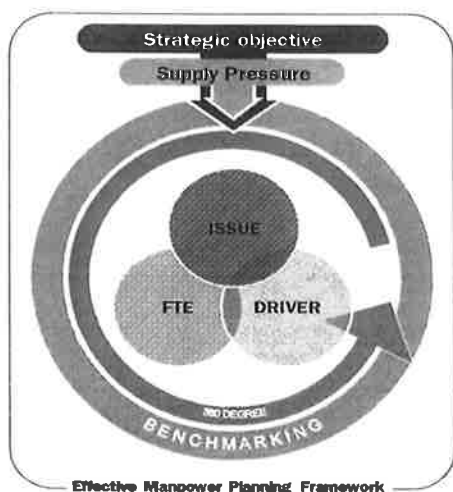
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”



จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework

องค์ประกอบที่นำมาใช้



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางสมบุญบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบางสมบุญ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบางสมบุญ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการ นั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับ ปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงาน จ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดตามลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุ กับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๑ รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีค ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๓,๑๒๐	๑,๑๓๐	๑,๑๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๔๐=๕๑๐ ๙,๔๘๐-๙,๗๔๐=๑,๒๖๐ (๕๓๐+๑,๒๖๐)/๒=๑,๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-				-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-				-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครอบครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินเดือนประจำและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ขั้นต่ำสุด+๑ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒=๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ให้ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสอง คุณ ๑๒ เดือน) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔% ปกติฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๕๖๐	๒๐๕,๘๐๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔% ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่าย		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลบางสมบุญ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลบางสมบุญ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ข ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐ จัดสรร	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔% ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่าย		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ข ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครูได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสมบุญ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจากด้านที่ ๓ Full time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบางสมบุญ
- ไม่มีการะงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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/๑ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบางสมบุญ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบางสมบุญ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ประสงค์ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางสมบุญ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องค์ และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานให้สำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบางสมบุญมีพนักงานส่วนท้องถิ่นอายุสูงจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกต์ด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกันประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางลูกเสือ และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงพระอาจารย์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนที่มีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคน ให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคน และเทศบาลตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการ



ทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางสมบุญ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบางสมบุญ เช่นกฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบางสมบุญ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. เทศบาลตำบลบางสมบุญ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก

๕. เทศบาลตำบลบางสมบุญ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. เทศบาลตำบลบางสมบุญ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางสมบุญ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวก ถนนชำรุดเสียหายเป็นหลุมบ่อ บางสายยังเป็นถนนลูกรัง ประชาชนสัญจรไปมาลำบาก ไม่สะดวกในการขนส่งผลผลิต

๒. ขาดไฟฟ้าสาธารณะและเกิดปัญหาไฟตก ถนนไม่มีไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่าง และกรขยายตัวของครัวเรือน ทำให้หลายหมู่บ้านเกิดปัญหาไฟฟ้าตก

๓. โทรศัพท์ไม่ทั่วถึง คู่สายโทรศัพท์มีการให้บริการทั้งโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะบางพื้นที่

๔. การบริการประชาชนในหมู่บ้าน การให้บริการขยายเขตประปาให้กับราษฎร เพื่ออุปโภค
ยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. พืชผลด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง ราษฎรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา เลี้ยงปลา และไม่มีกรรมกรกลุ่มกันเพื่อมีการต่อรองราคาหรือประกันราคาในผลิตภัณฑ์

๒. ขาดประสบการณ์และความรู้ในการประกอบอาชีพ ประชาชนไม่มีความรู้ในการประกอบอาชีพอย่างชัดเจน ขาดการบริหารจัดการและการตลาด



๓. ดินเปรี้ยว ปัญหาดินเปรี้ยวในการเกษตร และขาดน้ำช่วงหน้าแล้งในการทำการเกษตร และปศุสัตว์

๔.๓ ปัญหาทางด้านสังคม

๑. ประชาชนมีการศึกษาต่ำ เนื่องจากประชาชนบางส่วนซึ่งยังมีความยากจนรายได้ไม่พอเพียงประกอบกับมีบุตรจำนวนมาก ทำให้ประชาชนไม่ได้รับการศึกษาตามที่รัฐบาลกำหนด

๒. ปัญหาด้านยาเสพติด เนื่องจากปัจจุบันปัญหาเรื่องยาเสพติดเป็นปัญหาร้ายแรงและเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องปราบปรามให้หมดสิ้น ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่นๆ

๓. ปัญหาผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส เนื่องจากประชาชนในพื้นที่บางส่วน มีรายได้น้อยหาเช้ากินค่ำ บางส่วนเจ็บป่วยไม่มีเงินรักษา

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากปัจจุบันเกิดสถานะเศรษฐกิจตกต่ำราคาสินค้าอุปโภคบริโภคแพงขึ้น

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการวางแผนพัฒนาเทศบาลเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตร บางส่วนก็ประกอบอาชีพรับจ้าง ส่วนใหญ่เทศบาลเรียกประชุมเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ จะไม่ให้ความร่วมมือ

๒. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และการให้บริการจัดการให้กับประชาชนไม่สะดวกรวดเร็ว

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว

๒. น้ำในคลองชลประทาน คลองธรรมชาติ เป็นน้ำเปรี้ยว บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ และปัญหาน้ำเค็มในช่วงฤดูแล้ง ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาอุปโภค บริโภค และทำการเกษตรได้

๔.๖ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. แหล่งน้ำลำคลองตื้นเขิน ไม่สามารถระบายน้ำเสียได้

๒. น้ำในแม่น้ำและลำคลองเค็มในช่วงฤดูแล้ง

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสาธารณสุขมูลฐาน

๑. ขาดเงินทุนและอุปกรณ์การศึกษา

๒. การมีส่วนร่วมในงานประเพณีที่สำคัญของไทยและการอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน ประชากรในหมู่บ้านไม่ให้ความสำคัญของการอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านและประเพณีไทย

๓. สาธารณสุขมูลฐาน ยังขาดบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนและให้บริการกับราษฎรในพื้นที่

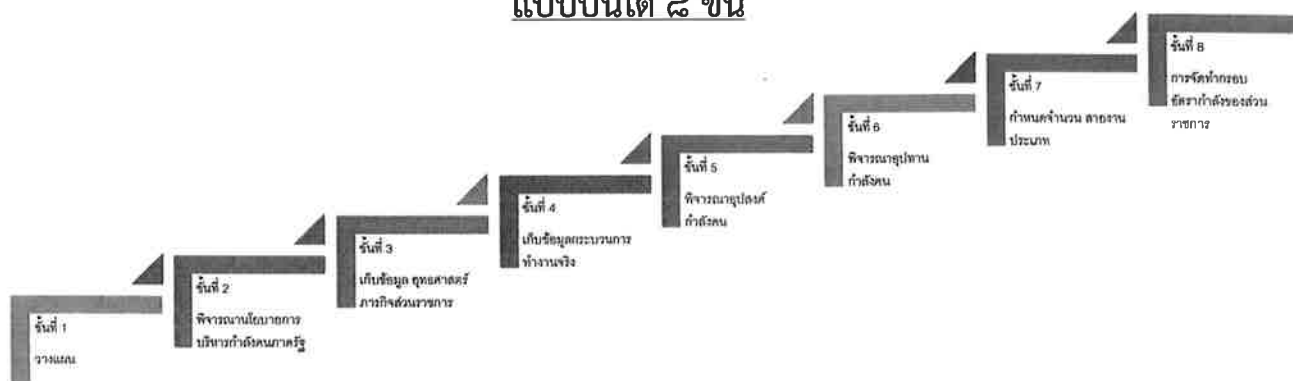


การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลบางสมบุญ

เทศบาลตำบลบางสมบุญยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลบางสมบุญ

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผน

เทศบาลตำบลบางสมบุญแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบุญ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการช่าง | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสมบุญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ



คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาล ตำบลบางสมบูรณ์

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามา มีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์จัดทำตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบาย การพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ
- พัฒนาการวิศวกรรมจราจร
- พัฒนาการขยายเขตไฟฟ้าและประปา
- พัฒนาการระบบชลประทาน แหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตรและอื่น ๆ
- พัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนผังเมือง และพัฒนาตามผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การพัฒนาการเฉลิมพระเกียรติพระบรมสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การเทิดทูนและปกป้องชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

- การพัฒนาการสาธารณสุข การกีฬา และนันทนาการ
- การพัฒนาสังคมสงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- การพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การพัฒนาการสร้างรายได้ และส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- การพัฒนาอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์
- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ
- การพัฒนาการบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วมเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

- การส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การสร้างความดี
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์มียุทธศาสตร์กำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้วจึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์จะกำหนดตำแหน่งใดเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ



วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลบางสมบูน

วิสัยทัศน์ : องค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูน

“ตำบลบางสมบูน เมืองสมบูนกึ่งปลา สารพัดรส เมืองอนาคตที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์ของสถาบันชุมชน โดยชุมชนชนมีส่วนร่วม

ภารกิจ : ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาตำบล โดยการสร้างความตระหนักรู้ร่วมกัน สร้างค่านิยมร่วมที่ดีร่วมกันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพภาคการเกษตรกรรม การประมง ปศุสัตว์ และส่งเสริมความรู้ของเกษตรกรโดยนักวิชาการผู้มีความรู้ ความชำนาญ

ภารกิจ : ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม ปศุสัตว์ การประมงเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและ พัฒนาการเกษตรกรรม การประมง และปศุสัตว์เพื่อนำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง เพื่อสร้างรายได้ให้มากขึ้น

พันธกิจ ๓. ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาด้านเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ

ภารกิจ : ส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างมีมาตรฐานสากล โดยการส่งเสริมการศึกษาตั้งแต่เด็กผ่านศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายในตำบลส่งเสริมความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ โดยให้ครูต่างชาติมาสอนประจำ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน

พันธกิจ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความรู้ความเป็นอยู่ดีขึ้น

ภารกิจ : ส่งเสริมประชาชนทุกคนได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่ติดยาเสพติด

พันธกิจ ๕. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างระบบพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค การจัดการสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ภารกิจ : ส่งเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค การจัดการสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต จะได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้เป็นไปในทางที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

พันธกิจ ๖. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

ภารกิจ : ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้มีสภาพภูมิทัศน์ที่ดี น่าท่องเที่ยว และเป็นที่พักผ่อนของประชาชนทั่วไป เพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานและการนำรายได้เข้าสู่พื้นที่โดยให้ประชาชนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาและมีส่วนร่วม ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามและประเมินผล ตลอดจนร่วมใช้ประโยชน์



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรับรอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ - พัฒนาการวิศวกรรมจราจร - พัฒนาการขยายเขตไฟฟ้าและประปา - พัฒนาระบบชลประทาน แหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตรและอื่น ๆ - พัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบผังเมือง และพัฒนาตามผังเมือง	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการกองช่าง - ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ประเพณี แะภูมิปัญญาท้องถิ่น - การพัฒนาการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การเทิดทูนและปกป้องชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ - การพัฒนาการสาธารณสุข การกีฬา และนันทนาการ - การพัฒนาสังคมสงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ - การพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - การพัฒนาการสร้างรายได้ และส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - คณงานประจำรณชยะ - ยาม - คณงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	- การพัฒนาอนุรักษ์ ปันพุทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ - การพัฒนาการท่องเที่ยว สินค้าและบริการ - การพัฒนาการบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วมเสีย	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการกองช่าง - พนักงานขับรถยนต์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองและ บริหารจัดการที่ดี	- การส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การสร้างควมดี - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - การพัฒนาองค์กรและบุคลากร - การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานธุรการสำนักปลัด - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

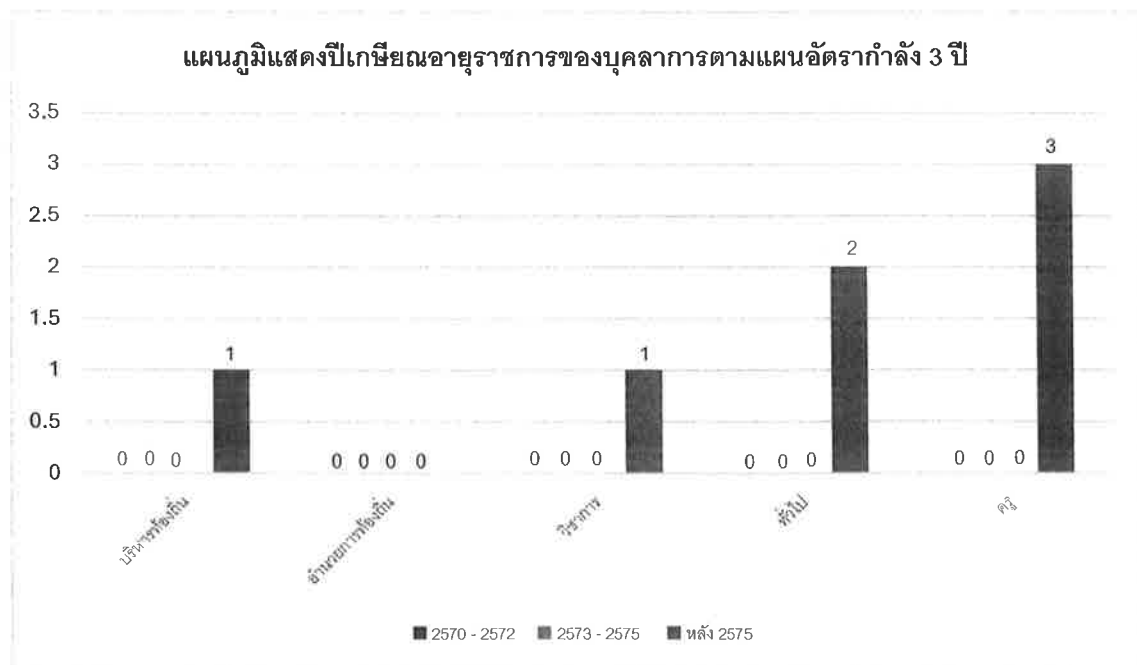
เทศบาลตำบลบางสมบุญได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลบางสมบุญ มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทาน กำลังคน

เทศบาลตำบลบางสมบุญ มีบุคลากรที่เกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนภูมิอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางสมบุญวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลบางสมบุญ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด



๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลบางสมบุญ จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.จังหวัดนครนายก) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลบางสมบุญไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลบางสมบุญ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลบางสมบุญ มีรองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบางสมบุญดังนี้

* **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

* **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

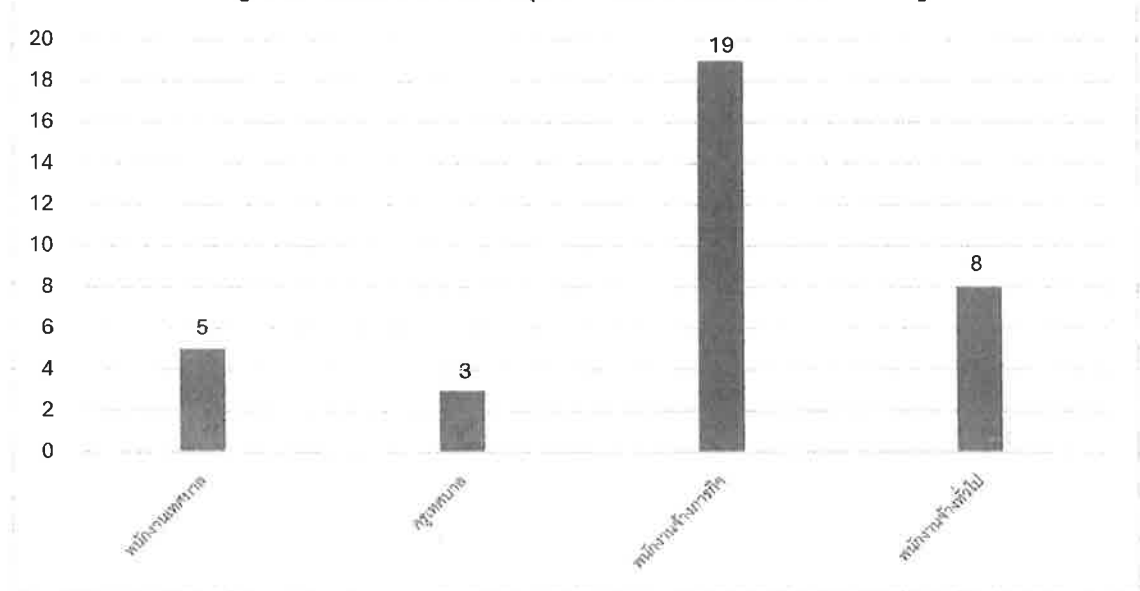
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

* **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบางสมบุญเป็นเทศบาลที่มีขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์



บันไดขั้นที่ ๘ การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้กำหนดส่วนราชการรองรับ และสอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒)) ๑.๒ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๒)) ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)) ๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕)) ๑.๗ การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)) ๑.๘ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การซ่อม สร้าง บำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณสุขโรค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔)) ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗)) ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) ๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)) ๒.๕ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕)) ๒.๗ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจเป็นการปฏิบัติงาน ประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดเทศบาล และกองสวัสดิการ สังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)) ๓.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑)) ๓.๓ การผังเมือง ๓.๔ การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) ๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙)) ๓.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงาน การปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กอง ช่างและสำนักปลัดเทศบาล ในงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ การจัดให้มีตลาด (มาตรา ๕๑ (๓)) ๔.๒ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)) ๔.๓ เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙)) ๔.๔ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๑๘)) ๔.๕ การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗)) ๔.๖ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘)) ๔.๗ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๘๖(๖)) ๔.๘ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการ ปฏิบัติงาน ระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กอง คลังและสำนักปลัดเทศบาล
๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓)) ๕.๒ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘)) ๕.๓ การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔)) ๕.๕๔การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มี ประสิทธิภาพ และการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้เป็น การปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่าง และสำนัก ปลัดเทศบาล
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ การจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและการ ฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและ พัฒนาเด็กเล็ก (มาตรา ๕๐ (๖)) ๖.๒ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑)) ๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วน ราชการทุกกองในเทศบาลตำบลบาง สมบูรณ์ (สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วย ตรวจสอบภายใน)



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลบางสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์จะดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง และ หน่วยตรวจสอบภายใน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ และไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบางสมบุญ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจ เนื่องจากการจำกัดภาระค่าใช้จ่ายตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่จำกัด ทำให้การพัฒนาปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วพื้นที่ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลตำบล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาลตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานเทศกิจ งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล งานบริการ



ข้อมูล งานสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- **สำนักปลัด** มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ภายในกอง ดังนี้

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง วัสดุครุภัณฑ์ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดท หะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้



๑) งานควบคุมงานก่อสร้าง

๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลและพนักงานของครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๑) งานบริหารงานการศึกษา

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการทางสังคม การพัฒนาชุมชน การจัดทำแผนชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาและกระสนับสนุนกิจกรรมของประชาชนในท้องถิ่น การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก และสตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม และการจัดบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการ ภายในกอง ดังนี้

๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒) งานสังคมสงเคราะห์

- กองสวัสดิการและสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้วุฒิตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี



๖. หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถ ทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความขยันและอดทน
๓. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์
๔. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๕. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ โดยมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๖. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๗. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้ การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
๘. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของตนเอง
๙. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๑๐. บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน และระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
๑๑. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ สามารถรับ บุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของ การพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม



๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.ท.จ.จังหวัดนครนายก เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นทิศทางการบริหารงานบุคคลและวิเคราะห์ทิศทางเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ได้ดังนี้

ด้านกระบวนการ

๑. ใช้ KM ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้กับบุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
๒. มีประมวลคำถาม – คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การปรับเกี่ยตำแหน่งเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๔. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๕. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๗. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๘. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านบุคลากร

๑. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการแรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๒. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๓. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๔. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๕. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน



ด้านทรัพยากร

๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

๒. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๓. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากร

ด้านผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกเทศบาลตำบลบางสมบุญ

๑. มีระบบการพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. เทศบาลตำบลบางสมบุญ รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

๓. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายนิติการ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายนิติการ ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร ๓.๓ ฝ่ายผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร ๓.๓ ฝ่ายผังเมือง



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัด ทต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด ทต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานเทคนิค (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิกเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๐	๐	๐	-๑	-		เกษียณปี ๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
กองคลัง (๐๒)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๔)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-๑	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๔	๔	๓	๓	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๖๐	๖๓	๖๒	๖๒	+๕-๒	+๔-๔	-	

๙. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๕๒๒,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๗,๘๘๐	๖๐๕,๘๘๐	๖๒๓,๘๘๐	[๔๓,๕๘๐]
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๙,๐๖๐	๔๙๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	สํานักปลัด อบต. (๑๑)															
๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐		๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๕,๗๒๐	[๒๓,๑๔๐]
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ป.ง./ช.ง.	๑													ยุบเลิก
๙	ลูกจ้างประจำ	-	๑													
๑๐	ผู้อำนวยการสำนักงาน	-	๑	๑	๒๒๕,๖๐๐		๑	๑	๑	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๒๐๐	๒๕๔,๐๔๐	[๑๘,๘๐๐]
๑๑	ผู้อำนวยการวิชาการ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๙๔,๗๒๐	๒๐๔,๒๐๐	๒๑๔,๖๘๐	[๑๕,๐๐๐]
๑๒	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๙๔,๗๒๐	๒๐๔,๒๐๐	๒๑๔,๖๘๐	[๑๕,๐๐๐]
๑๓	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๑,๒๘๐	[๑๔,๕๐๐]
๑๔	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	-	๑	๑	๑๘๘,๕๔๐		๑	๑	๑	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๒๐๐	๒๕๔,๐๔๐	[๑๘,๘๐๐]
๑๕	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	-	๑	๑			๑	-	-	-	-	-				ยุบเลิก
๑๖	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]
๑๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑			๑	-	-	-	-	-				ยุบเลิก
๑๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑			๑	-	-	-	-	-				ยุบเลิก
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๓,๕๘๐	๕๓๖,๒๐๐	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐		๑	๑	๑	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๗๙,๗๒๐	๓๘๙,๘๘๐	[๒๙,๘๐๐]
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและคลัง	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑		-	-		๗,๘๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	[๑๕,๐๐๐]		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑	๑	๑๖๔,๐๔๐		๑	๑		-	-		๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๔๘๐	๑๙๘,๖๘๐	[๑๓,๖๗๐]		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๓,๘๖๐		๑	๑		-	-		๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	[๑๒,๘๓๐]		
	พนักงานจ้าง																			
๒๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]		
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]		
	กองช่าง (๑๕)																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑		-	-		๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม		
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐		๑	๑		-	-		๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	[๑๒,๙๗๐]		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑		-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	[๑๕,๐๐๐]		
๓๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑		-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเดิม		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑		-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑		-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	[๑๑,๕๐๐]		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]		
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]		
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]		
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑		-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																			
๓๙	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑		-	-		๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม		
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑		-	-		๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๙๙,๒๘๐	๒๐๗,๔๘๐	ว่าง		
๔๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทน์พรเรือง		๑	-			๑	๑		+	๑								กำหนดเพิ่ม	
๔๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเตยใหญ่		๑	-			๑	๑		+	๑								กำหนดเพิ่ม	
๔๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปากคลองพระอาจารย์		๑	-			๑	๑		+	๑								กำหนดเพิ่ม	
๔๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเข้มทอง		๑	-			๑	๑		+	๑								กำหนดเพิ่ม	
๔๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพลอยกระเจียงศรี		๑	-			๑	๑		+	๑								กำหนดเพิ่ม	
๔๖	ครู วรรจันทน์พรเรือง		๑	-			๑	๑		+	๑								กำหนดเพิ่ม	
๔๗	ครู วรรบ้านเตยใหญ่		๑	๑			๑	๑	๑										จ่ายจากเงินอุดหนุน	
							๑	๑	๑										จ่ายจากเงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๔๘	ครู รับผิดชอบพระอาจารย์		๑	๑			๑	๑	๑									จ้างจากเงินอุดหนุน
๔๙	ครู รับผิดชอบของ		๑	๑			๑	๑	๑									จ้างจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๙,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๑๒๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐	๒๔๖,๗๒๐	[๑๘,๒๖๐]
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๔,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๗,๐๘๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๘๐,๙๒๐	[๑๔,๓๑๐]
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑			๑	๑	๑									จ้างจากเงินอุดหนุน
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑			๑	๑	๑									จ้างจากเงินอุดหนุน
๕๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑			๑	๑	๑									จ้างจากเงินอุดหนุน
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑			๑	๑	๑									จ้างจากเงินอุดหนุน
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-			๑	๑	๑									ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-			๑๐๔,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																	
๕๘	ผู้ช่วยช่างก่อสร้างอาคาร (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๖๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๙	นักพัฒนามาชุมชน	ป.ก./จ.ก.	๑	-	๒๓๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๒๔๐	๒๔๔,๗๖๐	๒๕๓,๗๖๐	๒๖๑,๒๔๐	[๙]ก
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๒๐๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๖,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	[๑๗,๕๗๐]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘๕,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๙,๔๘๐	๓๐๙,๙๖๐	๓๒๑,๘๖๐	[๒๓,๘๑๐]
๖๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๖๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๘,๗๖๐	๒๐๖,๕๖๐	[๑๕,๐๐๐]
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๒,๒๘๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๑,๕๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๔	คณาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-			๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	[๙,๐๐๐]
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																	
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./จ.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
รวม			๖๕	๓๖	๑๐,๔๔๔,๓๒๐	๓๐๐,๐๐๐	๖๓	๖๐	๖๐	๔	๓	๐	๓๔๑,๙๕๐	๓๔๘,๗๘๐	๑๑,๐๘๖,๒๖๐	๑๑,๑๘๕,๐๔๐	๑๑,๑๘๕,๗๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๙ %															๑,๗๖๕,๒๕๖	๑,๗๖๗,๘๖๑	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๑๓,๑๕๐,๒๙๖	๑๓,๔๕๓,๖๐๑	
	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑,๔๔๙	๓๑,๔๕๖	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕

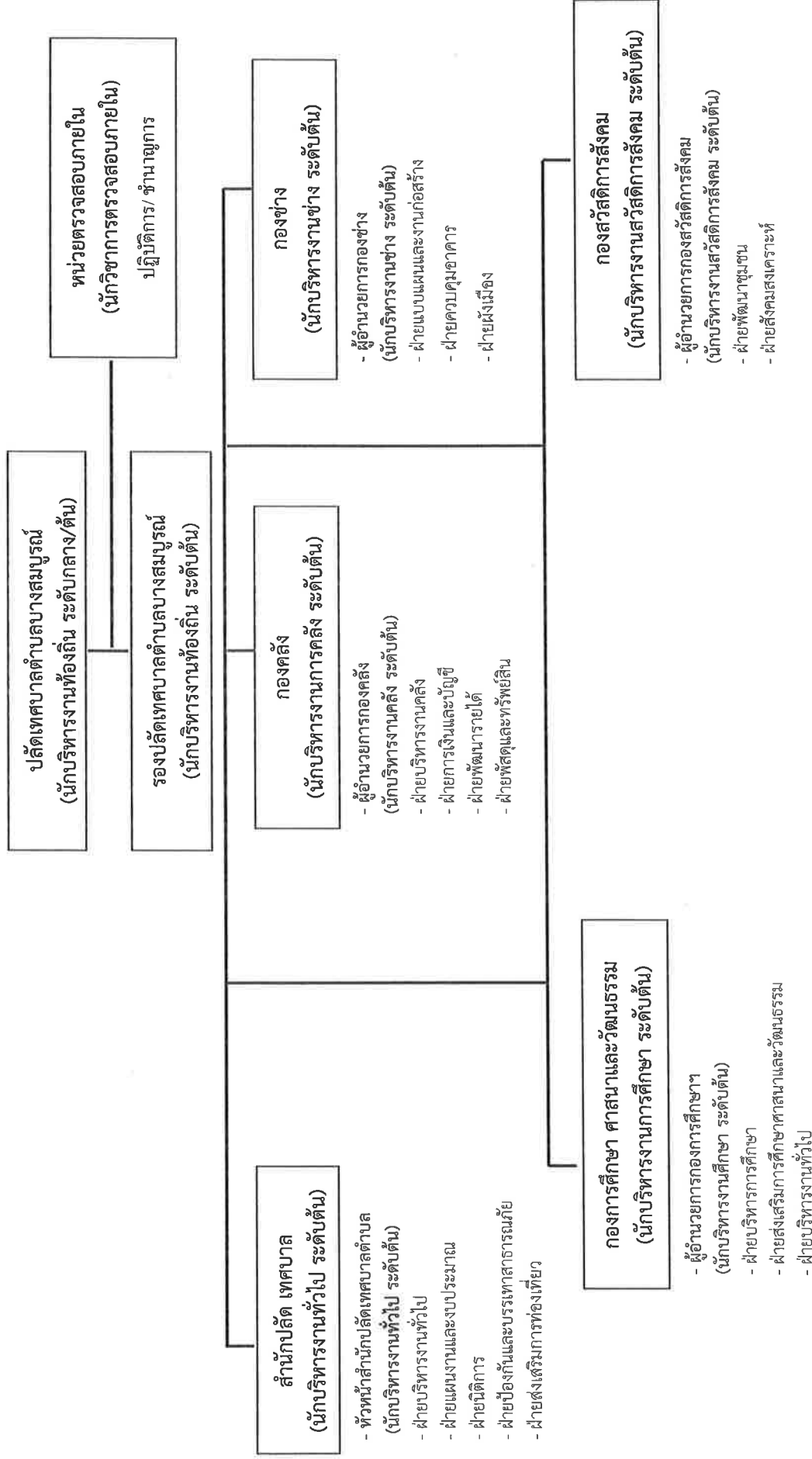
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ลำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้
หมายเหตุ ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๓๓,๔๘๖,๐๑๔.๘๖ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐,๖๑๐,๗๖๐ บาท = (๔๐,๖๑๐,๗๖๐ x ๓ %) + ๓,๒๑๘,๓๒๒.๘๐ = ๔๑,๘๒๙,๐๘๒.๘๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๑,๘๒๙,๐๘๒.๘๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๑,๘๒๙,๐๘๓ บาท = (๔๑,๘๒๙,๐๘๓ x ๓ %) + ๑,๒๕๕,๘๗๒.๔๘ = ๔๓,๐๘๓,๘๕๕.๒๘ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๓,๐๘๓,๘๕๕.๒๘ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๓,๐๘๓,๘๕๕ บาท = (๔๓,๐๘๓,๘๕๕ x ๓ %) + ๑,๒๘๒,๕๑๘.๖๖ = ๔๔,๓๖๖,๔๗๓.๘๖ บาท

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลการอุปดำรงและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งเดิม)

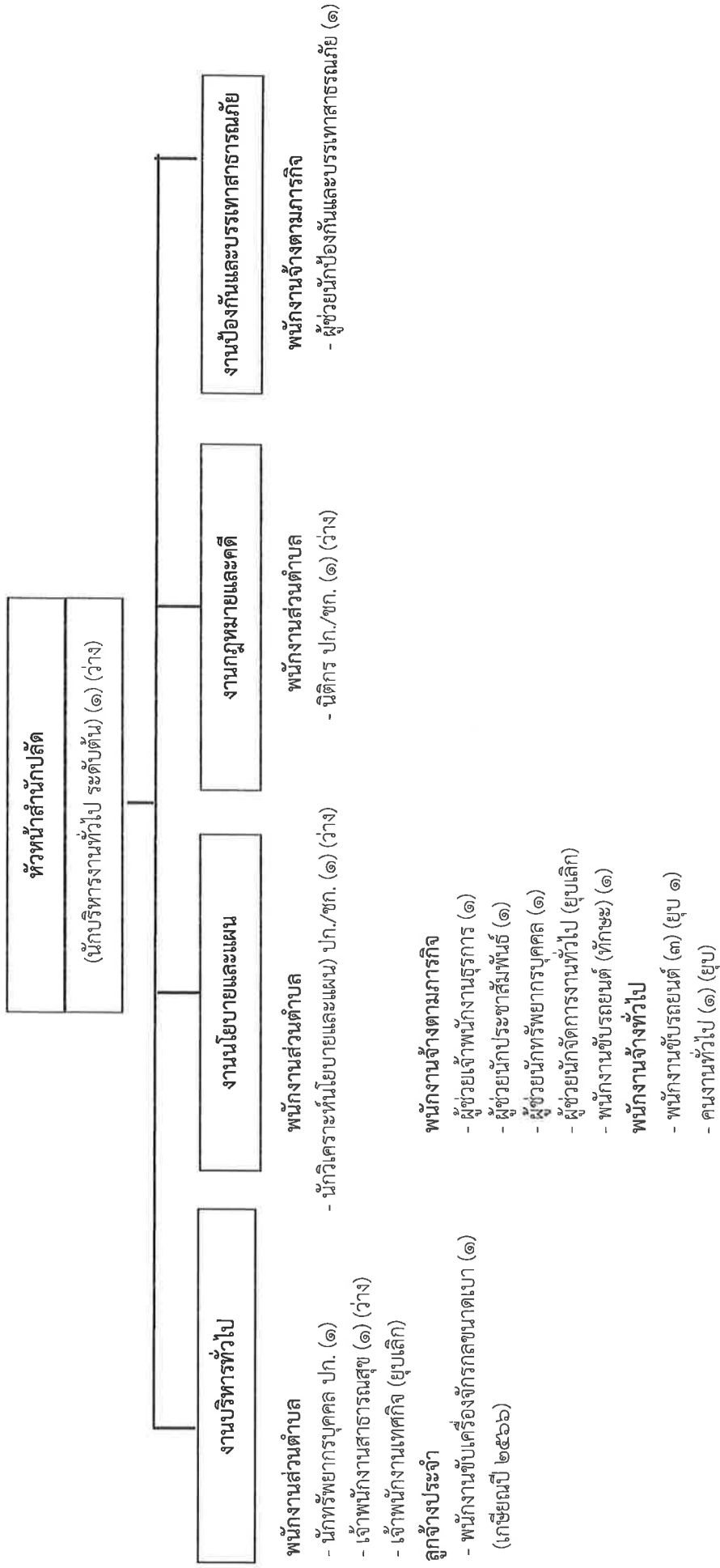


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.





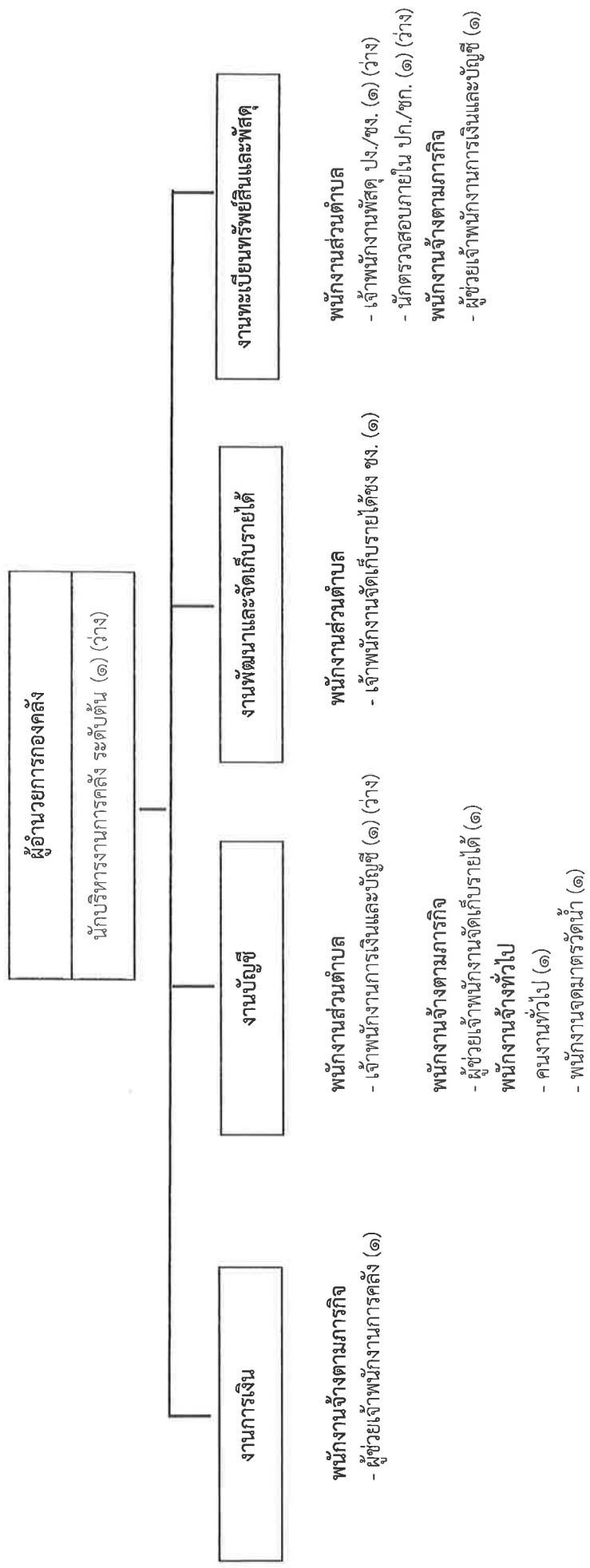
โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๑	๕	๑๒



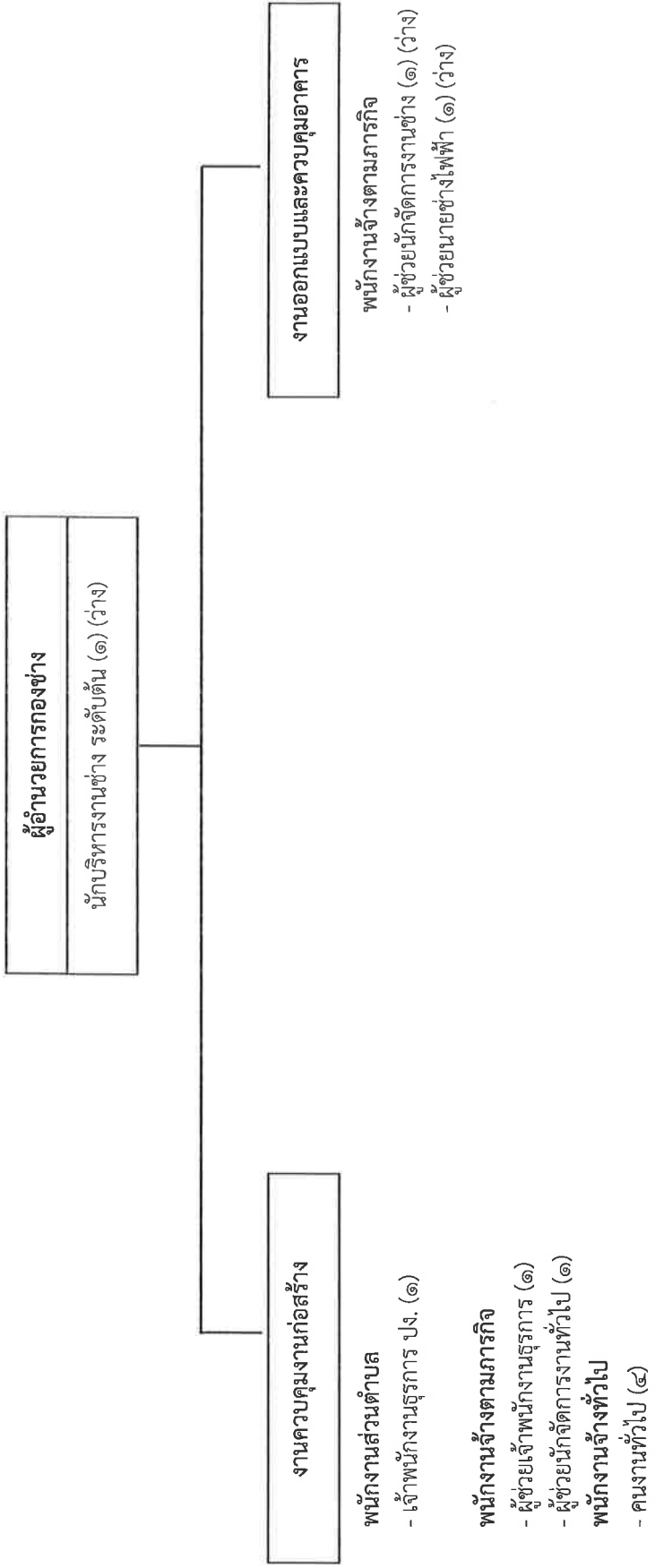
โครงสร้างของกองคลังเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๓	๒	๑๐



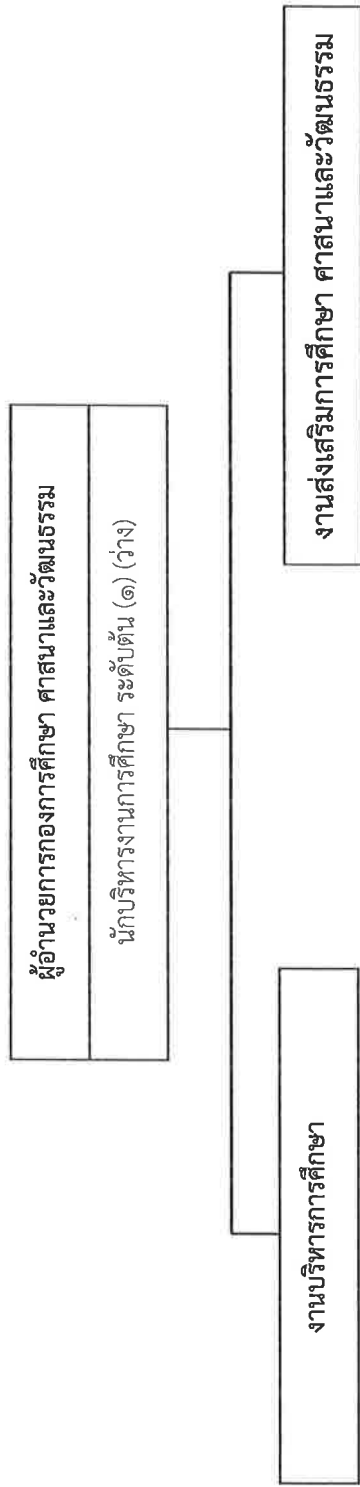
โครงสร้างของกองช่างเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๔	๑๐



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์



พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)

- ครู (๔) (ว่าง ๑)

- นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ครูผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ) (๓)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (ว่าง ๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

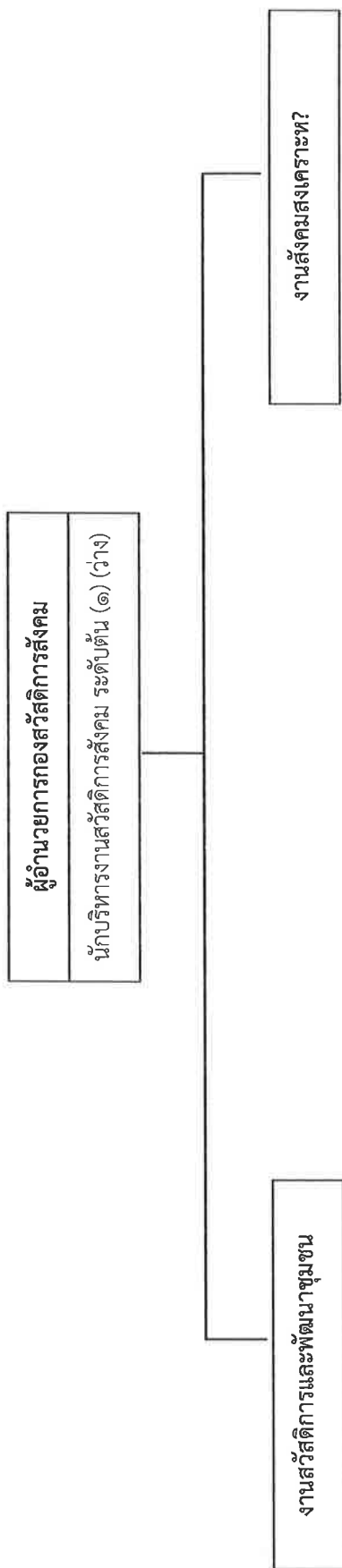
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ครู ผช./ครู ผดด	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	อ				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๔	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๗	๑	๑๓



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์



- พนักงานส่วนตำบล
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปจ. (๑)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)

- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๑	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
										ค่าตอบแทน/เงิน	อื่น ๆ	
๑	นายวรพจน์ แวงบิล	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ต้น	๑๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๘,๐๐๐		๕๗๐,๙๖๐
๒	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐		[ว่างเดิม]
	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)						สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)					
	พนักงานตำบล						พนักงานเทศบาล					
๓	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	๑๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักงานปลัด	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		[ว่างเดิม]
๔	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๔๕,๓๒๐			ว่าง
๕	นางสาวลัดดาวัลย์ หอมประดับ	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๕๓,๖๘๐			๒๕๓,๖๘๐
๖	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๔๕,๓๒๐			[ว่างเดิม]
๗	- วัง -	ปวช./ปวส.	๑๗-๓-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๑	จพ.สาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๗-๒-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๑	จพ.สาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐			[ว่างเดิม]
๘	- วัง -	ปวช./ปวส.		จพ.เทศกิจ	ป.ง./ช.ง.		จพ.เทศกิจ	ป.ง./ช.ง.				(ยุบเลิก)
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นายราชน ปินแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา					เกษียณ ๑ ต.ค. ๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐	นางสาวณัฐา น้อมเจริญ	ปริญญาตรี		ผช.นักประชาสัมพันธ์			ผช.นักประชาสัมพันธ์		๒๒๕,๖๐๐			๒๒๕,๖๐๐
๑๑	นางเรณู ธนจิราธร	ปริญญาตรี		ผช.นักทรัพยากรบุคคล			ผช.นักทรัพยากรบุคคล		๑๘๐,๐๐๐			๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นายฉันทพงษ์ แยมสุริโยทัย	ปริญญาตรี		ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑๘๐,๐๐๐			๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นางสาวอรุณใจ คง	ปวส.		ผช.จพ.ธุรการ			ผช.จพ.ธุรการ		๑๖๘,๐๐๐			๑๖๘,๐๐๐
๑๔	นายสามารถ เกตุเหล็ก	ปวส.		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๔๘,๔๔๐			๑๔๘,๔๔๐
๑๕	- วัง -			ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป					(ยุบเลิก)
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๖	นายพรเทพสิทธิ์ เจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๗	- วัง -			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐			[ว่างเดิม]
๑๘	- วัง -			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐			ยุบเลิก
๑๙	- วัง -			คนงาน			คนงาน					ยุบเลิก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินอื่น ๆ	
	กองคลัง (๑๔)						กองคลัง (๑๔)						
๒๐	- ว่าง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น			๔๒,๐๐๐		[ว่าง]
๒๑	- ว่าง -	ปวช./ปวส.	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.			-		[ว่างเดิม]
๒๒	นางสาวพรทิพย์ นวลคล้าย	ปวส.	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.			๒๔๗,๙๐๐		๓๕๗,๗๒๐
๒๓	- ว่าง -	ปวช./ปวส.	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.			๒๔๗,๙๐๐		[ว่างเดิม]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔	นางสาวประภาภรณ์ สมบูรณ์ยั้ง	ปริญญาตรี		ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี			ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี				๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐
๒๕	นางสาวณัฐรี ชื่นบาน	ปวส.		ผช.จพง.การคลัง			ผช.จพง.การคลัง				๑๖๔,๐๔๐		๑๖๔,๐๔๐
๒๖	นางสาววรรณิศา โคกเจริญ	ปวส.		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			ผช.จพง.จัดเก็บรายได้				๑๕๓,๙๖๐		๑๕๓,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๗	นางสาววรรณภา สมบูรณ์	ม.๖		พนักงานจตม.วต.ร.น้ำ			พนักงานจตม.วต.ร.น้ำ				๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวอุไรฤกษ์ ประไพพงษ์	ม.๖		คนงาน			คนงาน				๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๙	- ว่าง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น			๕๒,๐๐๐		[ว่างเดิม]
๓๐	นายสายนันต์ คุ้มวงษ์	ปวส.	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ปง.	๑๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ปง.			๑๕๕,๖๔๐		๑๕๕,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๑	นางสาวอัญชลี บุญคุ้ม	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป				๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐
๓๒	- ว่าง -	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานช่าง			ผช.นักจัดการงานช่าง				๑๘๐,๐๐๐		[ว่างเดิม]
๓๓	นางสาวณิชา นีร์สุบุญ	ปวส.		ผช.จพง.ธุรการ			ผช.จพง.ธุรการ				๑๓๘,๐๐๐		๑๓๘,๐๐๐
๓๔	- ว่าง -	ปวส.		ผช.นายช่างไฟฟ้า			ผช.นายช่างไฟฟ้า				๑๓๘,๐๐๐		[ว่างเดิม]
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๕	นางสาวณัฏฐา ชูบาล			คนงาน			คนงาน				๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสิริชัย คงนัม			คนงาน			คนงาน				๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายธวัชชัย มะณีเมฆ			คนงาน			คนงาน				๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๘	- ว่าง -			คนงาน			คนงาน				๑๐๘,๐๐๐		[ว่างเดิม]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔๔)											
๓๙	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๑๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	[ว่างเต็ม]
๔๐	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๗-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐		ว่าง
๔๑	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทน์พรเรือง			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทน์พรเรือง				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๒	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเตยใหญ่			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเตยใหญ่				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๓	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปากคลองพระอาจารย์			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปากคลองพระอาจารย์				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขมทอง			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขมทอง				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๕	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพลอยกระจำศรี			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพลอยกระจำศรี				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	- วัง -			ครู รร.วัดจันทน์พรเรือง			ครู รร.วัดจันทน์พรเรือง				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	นางนพวรรณ ทองใส	ศษ.ม.		ครู รร.บ้านเตยใหญ่			ครู รร.บ้านเตยใหญ่				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	นางนงนุช หนูพิจิตร	ศษ.ม.		ครู รร.วัดปากคลองพระอาจารย์			ครู รร.วัดปากคลองพระอาจารย์				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๙	นางสายนันท์ ช้องโนนแดง	ศษ.ม.		ครู รร.วัดเขมทอง			ครู รร.วัดเขมทอง				จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๐	นางสาวจุฑารัตน์ มั่งมี	ปริญญาตรี		ผข.นักจัดการงานทั่วไป			ผข.นักจัดการงานทั่วไป		๒๑๙,๑๒๐		๒๑๙,๑๒๐
๕๑	นางสาวจิตติกา นิ้มเรือง	ปวส.		ผข.จพง.ธุรการ			ผข.จพง.ธุรการ		๑๖๙,๕๖๐		๑๖๙,๕๖๐
๕๒	นางสาวพัชรพร ไชโย	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๓	นางสาวสาริตรี อ่อนน้อม	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๔	นางสาววรวิญญา โพธิวิจิตร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๕	นางกฤษณิ์ ข่องงาม	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(กักขะ)			ผู้ดูแลเด็ก(กักขะ)				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๖	- วัง -	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(กักขะ)			ผู้ดูแลเด็ก(กักขะ)				จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	นางสาวจันทน์สุตา วงศ์ทองเทียน	ม.๓		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๕๘	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๑๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๗-๒-๑๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	[ว่างเต็ม]
๕๙	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๗-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๗๕,๗๖๐		ว่าง
๖๐	จำอาภาทณกรวิจิตรดี ธนศิริบวรศักดิ์	ปวส.	๑๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๑๗-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๒๑๐,๘๔๐		๒๑๐,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงิน พิเศษอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๑	นางสาวมินตรา ชื่นอารมย์	ปริญญาตรี		ผช.นักพัฒนาชุมชน			พนักงานจ้างตามภารกิจ		๒๘๕,๙๖๐				๒๘๕,๙๖๐
๖๒	นางสาวกิตติยา แก้วนาคทรัพย์	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป		๑๘๐,๐๐๐				๑๘๐,๐๐๐
๖๓	นางสาวกนกกลดา ปัญญาะ	ปวส.		ผช.จพ.ธุรการ			ผช.จพ.ธุรการ		๑๓๘,๐๐๐				๑๓๘,๐๐๐
๖๔	นางสาวมลฤดี ใจเย็น	ม.๖		คนงาน			พนักงานจ้างทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๖๕	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๖๕	- ว่าง -	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐				[ว่างเต็ม]



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชน ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงาน ในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบางสมบุญเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาคต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบางสมบุญ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติ มิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนา บุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการ เปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบ การคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้า เกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล ตำบลบางสมบูรณ์ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้



๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลทรายมูล มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม



๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานเือนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากการปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบางสมบูนธ์ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลบางสมบุญ

เทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลบางสมบุญที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลบางสมบุญในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลบางสมบุญ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบางสมบุญ ยังกำหนดค่านิยมร่วม สำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลบางสมบุญทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลบางสมบุญ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ



๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในกรณี queสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ



๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกิดประโยชน์รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น



๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ



๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมเทสดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน



๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณลักษณะดีงามให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหกลีแข้งไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย



๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์
อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ
ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.ท.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง
การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ภาคผนวก



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก
เป็นเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความประสงค์จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความจำเป็นต้องจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ สมควรให้จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก เป็นเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศนี้ มีแนวเขตตามคำบรรยายแนวเขตและแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย และให้พ้นสภาพแห่งการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ให้มีประกาศนี้จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเป็นต้นไป บรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้อโอนไปเป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น และบรรดาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ใช้บังคับในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้ว ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะได้มีการตราเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายทรงศักดิ์ ทองศรี)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



คำสั่งเทศบาลตำบลบางสมบุญ

ที่ ๓๑๕/ ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุญ ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลบางสมบุญ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ซึ่งทำให้พ้นสภาพการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลบางสมบุญ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบุญ	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ	กรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๗) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
(๘) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสมบุญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวรพจน์ แสงวนิล)

ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุญปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบุญ

รายงานการประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘
วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุญ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวรพจน์ แสงนิล ปลัดเทศบาลตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี)	ประธานกรรมการ	นายวรพจน์ แสงนิล
๒	นายวรพจน์ แสงนิล ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ	กรรมการ	นายวรพจน์ แสงนิล
๓	นางสาวพรทิพย์ นวลคล้าย (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ	นางสาวพรทิพย์ นวลคล้าย
๔	นางนงคัมภีร์ พุ่มพิจิตร (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	กรรมการ	นางนงคัมภีร์ พุ่มพิจิตร
๕	นางสาวลัดดาวัลย์ ทองประดับ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	กรรมการ	นางสาวลัดดาวัลย์ ทองประดับ
๖	นายสายัน คุ่มวงษ์ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ	นายสายัน คุ่มวงษ์
๗	นางสาวลัดดาวัลย์ ทองประดับ (รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด)	กรรมการ	นายสายัน คุ่มวงษ์
๘	นางสาวลัดดาวัลย์ ทองประดับ	กรรมการและเลขานุการ	นางสาวลัดดาวัลย์ ทองประดับ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลบางสมบุญ ที่ ๓๑๕/๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบุญ	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ	กรรมการ
(๓) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุญ	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๘) นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสมบุญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล

/ลักษณะ...

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล

มติที่ประชุม รับทราบ

๑.๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก เป็นเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์มีความประสงค์จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความจำเป็นต้องจัดตั้งเทศบาล เพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน ทั้งมีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ สมควรให้จัดตั้งเป็นเทศบาลตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตามประกาศนี้ มีแนวเขตตามคำบรรยายแนวเขตและแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย และให้พ้นสภาพแห่งการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ให้มีประกาศนี้ จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเป็นต้นไป บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้อโอนไปเป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น และบรรดาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้บังคับใช้ในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้ว ให้ยังคงใช้บังคับต่อไปเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะได้มีการเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์

ด้วยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก เป็นเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์มีความประสงค์จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีความจำเป็นต้องจัดตั้งเทศบาล เพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชน ทั้งมีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติ

เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ สมควรให้จัดตั้งเป็นเทศบาลตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตามประกาศนี้ มีแนวเขตตามคำบรรยายแนวเขตและแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย และให้พ้นสภาพแห่งการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ให้มีประกาศนี้จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเป็นต้นไป บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้โอนไปเป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น และบรรดาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้บังคับใช้ในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้ว ให้ยังคงใช้บังคับต่อไปเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะได้มีการเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

เนื่องจากการพ้นสภาพจากการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลตำบล ทำให้คำสั่งต่างๆ และการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องเป็นเทศบาลตำบลจึงจำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเทศบาลตำบล และภาระใช้ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากองค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบูรณ์เป็นเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวลัดดาวัลย์ ทองประดับ)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวรพจน์ แสงนิล)
ประธานกรรมการ



ที่ นย ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕๐

ศาลากลางจังหวัดนครนายก
ถนนสุวรรณศร นย ๒๖๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอปากพลี) และนายกเทศมนตรีเมืองนครนายก

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๙ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบให้ นายวัชรกวี ละมัย พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๗๐ บาท สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลพิบูลออก อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โอนไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือนคงเดิม สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลสระบัว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยกำหนดวันโอนวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๒. เห็นชอบรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ราย นางสาวนริรัตน์ ทารอด ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙๔๔๓ อัตราเงินเดือน ๑๔,๗๒๐ บาท สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลปากพลี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กระทรวงสาธารณสุข มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๑๔,๕๗๐ บาท สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยกำหนดวันโอนวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๓. เห็นชอบให้เทศบาลเมืองนครนายก เลื่อนและแต่งตั้ง นางสาวนลินี ภูมิยา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๗-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๕,๖๗๐ บาท สังกัดกองสวัสดิการสังคม ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๕,๙๗๐ บาท สังกัดกองเดิม ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการฯ (วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๙)

๔. เห็นชอบให้เทศบาลตำบลท่าช้าง จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ราย นางสาวมูทิตา ผื่อนดั่ง ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ให้ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๑,๕๐๐ บาท ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ก.ท.จ.นครนายก มีมติ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๕. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณียกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ของเทศบาลตำบลทรายมูล และเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์

/๖. เห็นชอบ...

๖. เห็นชอบให้ นางภริญา ธนณีนังกูร พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๗-๒-๐๖-๕๖๐๙-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๗๙๐ บาท สังกัดกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองนครนายก ลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลที่เกี่ยวข้องทราบ
และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชานน วาสักศิริ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๓๗๓๑-๖๑๑๐

ที่ นย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๒๓



ศาลากลางจังหวัดนครนายก
ถนนสุวรรณศร นย ๒๖๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีเห็นชอบการโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑ ชุด
๒. บัญชีเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ชุด
๓. บัญชีเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจออกจากตำแหน่ง จำนวน ๑ ฉบับ
๔. บัญชีเห็นชอบให้โอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ฉบับ
สายงานผู้บริหาร
๕. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา จำนวน ๑ ฉบับ
และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๘
๖. บัญชีเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง/ปรับปรุง/ยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๗. บัญชีเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกองช่างเป็นระดับกลาง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. เห็นชอบการโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๗ ราย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑
๒. เห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ราย และไม่เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจเนื่องจากคุณสมบัติการศึกษาไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒
๓. เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจออกจากตำแหน่ง จำนวน ๓ ราย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓
๔. เห็นชอบให้โอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๕ ราย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔
๕. เห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕
๖. เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง/ปรับปรุง/ยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๙ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖

/๗. เห็นชอบ...

๗. เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกองช่างเป็นระดับกลาง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๗

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชานน วาสักศิริ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๓๗๓๑-๓๖๗๓

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งที่ขอ			ราชจ.ม.๓๕		มติ ก.อบต.จังหวัด
		ยุบเลิก	ปรับปรุง	กำหนดเพิ่ม	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	
๔	อบต.บาง สมบูรณ์ อ.องครักษ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด สำนักปลัด อบต. - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา			๓๔๒๘	๓๓.๘๙	เห็นชอบ
		พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด สำนักปลัด อบต. - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา - คนงาน ๑ อัตรา					เห็นชอบ เห็นชอบ

Handwritten signature



ประกาศเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานเทศบาลส่วนราชการของเทศบาลบางสมบูรณ์ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลบางสมบูรณ์

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวรพจน์ แสงวนิล)

ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบูรณ์



คำสั่งเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์

ที่ ๘/๒๕๖๙

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครนายก ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสมบุรณ์ กรณียกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวรพจน์ แสงวนิล)

ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุรณ์ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบุรณ์

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบางสมบุญ อำเภอศรีราช จังหวัดนครนายก

แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลบางสมบุญ ที่ ๘ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ				
๑	นายวรพงษ์ แวงมิล	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ต้น	๑๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๕๗๐,๙๖๐			
๒	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	[ว่างเต็ม]			
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)						สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)							
	พนักงานตำบล						พนักงานเทศบาล							
๓	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๑๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	[ว่างเต็ม]			
๔	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชท.	๑๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชท.	๓๕๕,๓๒๐		ว่าง			
๕	นางสาวลัดดาวัลย์ หอประดับ	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชท.	๑๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชท.	๒๕๓,๖๘๐		๒๕๓,๖๘๐			
๖	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปท./ชท.	๑๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปท./ชท.	๓๕๕,๓๒๐		[ว่างเต็ม]			
๗	- วัง -	ปวช./ปวส.	๑๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพ.สาธารณสุข	ปง/ชง	๑๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพ.สาธารณสุข	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐		[ว่างเต็ม]			
๘	- วัง -	ปวช./ปวส.		จพ.เทศกิจ	ปง/ชง		จพ.เทศกิจ	ปง/ชง			(ยุบเลิก)			
	ลูกจ้างประจำ													
๙	นายราชนัน ปิ่นแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา				เกษียณ ๑ ธ.ค. ๖๖			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๘	นางสาวณัฐดา น้อมเจริญ	ปริญญาตรี		ผช.นักประชาสัมพันธ์			ผช. นักประชาสัมพันธ์		๒๒๕,๖๐๐		๒๒๕,๖๐๐			
๙	นางรณภูมิ ธนาชีราธร	ปริญญาตรี		ผช.นักทรัพยากรบุคคล			ผช.นักทรัพยากรบุคคล		๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐			
๑๐	นายณัฏทพงษ์ แย้มสุริโยทัย	ปริญญาตรี		ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐			
๑๑	นางสาวอรนุช ใจคง	ปวส.		ผช.พงง.ธุรการ			ผช.พงง.ธุรการ		๑๖๘,๐๐๐		๑๖๘,๐๐๐			
๑๒	นายสมานกร เกตุเหล็ก	ปวส.		พนักงานขับรถยนต์ (ทัักจะ)			พนักงานขับรถยนต์ (ทัักจะ)		๑๔๘,๔๔๐		๑๔๘,๔๔๐			
๑๓	- วัง -			ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป				(ยุบเลิก)			
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๓	นายพรเทพประสิทธิ์ เชิดชู	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐			
๑๔	- วัง -			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐		[ว่างเต็ม]			
๑๘	- วัง -			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐		ยุบเลิก			
๑๙	- วัง -			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐		ยุบเลิก			

(นายพรพงษ์ วงษ์มิล)
ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบุญ ปฏิบัติหน้าที่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทนเงิน เหมาจ่าย ๑	
	กองคลัง (๑๕)						กองคลัง (๑๕)						
๑๕	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑๗-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐			[ว่าง]
๑๖	- วัง -	ปวช./ปวส.	๑๗-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๑๗-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๔๗,๙๐๐				[ว่างเต็ม]
๑๗	นางสาวพรทิพย์ มวลคล้าย	ปวส.	๑๗-๓-๐๕-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๑๗-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๓๔๗,๗๒๐				๓๕๗,๗๒๐
๑๘	- วัง -	ปวช./ปวส.	๑๗-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๑๗-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๒๔๗,๙๐๐				[ว่างเต็ม]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๙	นางสาวประภากรณ์ สมบูรณ์ยิ่ง	ปริญญาตรี		ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี			ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี		๑๘๐,๐๐๐				๑๘๐,๐๐๐
๒๐	นางสาวมยุรี ชื่นบาน	ปวส.		ผช.จพง.การคลัง			ผช.จพง.การคลัง		๑๖๔,๔๐๐				๑๖๔,๔๐๐
๒๑	นางสาววรรณิษา โคกเจริญ	ปวส.		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑๕๓,๙๖๐				๑๕๓,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๒	นางสาววรรณมา สมบูรณ์	ม.๖		พนักงานจดหมายเหตุ			พนักงานจดหมายเหตุ		๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวปณณภัค ประไพพงษ์	ม.๖		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๑๕)						กองช่าง (๑๕)						
๒๔	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐			[ว่างเต็ม]
๒๕	นายสาธิต คุ้มวงษ์	ปวส.	๑๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๑๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐				๑๕๕,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๖	นางสาวอัญชลี บุญคุ้ม	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป		๑๘๐,๐๐๐				๑๘๐,๐๐๐
๒๗	- วัง -	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานช่าง			ผช.นักจัดการงานช่าง		๑๘๐,๐๐๐				[ว่างเต็ม]
๒๘	นางสาวอุษณีย์ ศิริสุขภู	ปวส.		ผช.จพง.ธุรการ			ผช.จพง.ธุรการ		๑๓๘,๐๐๐				๑๓๘,๐๐๐
๒๙	- วัง -	ปวส.		ผช.นายช่างไฟฟ้า			ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐				[ว่างเต็ม]
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๐	นางสาวกฤษณา สุขบาล			คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายธีรชัย คงมี			คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายธณินชัย มะณีเนม			คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๓๓	- วัง -			คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐				[ว่างเต็ม]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๔	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)			[ว่างเดิม]
๓๕	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๗๒๐	ว่าง
๓๖	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทร์เรือง						จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๗	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเตยใหญ่						จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดปากคลองพระอาจารย์						จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๙	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขมทอง						จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	- วัง -			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพลอยกระจำศรี						จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๑	- วัง -			ครู รร.วัดจันทร์เรือง			ครู รร.วัดจันทร์เรือง			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๒	นางนพวรรณ ทองใส	ศษ.ม.		ครู รร.บ้านเตยใหญ่			ครู รร.บ้านเตยใหญ่			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๓	นางนงนุช พุ่มพิจิตร	ศษ.ม.		ครู รร.วัดปากคลองพระอาจารย์			ครู รร.วัดปากคลองพระอาจารย์			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	นางสายน้ำผึ้ง ช้องโนนแดง	ศษ.ม.		ครู รร.วัดเขมทอง			ครู รร.วัดเขมทอง			จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๕	นางสาวจุฑารัตน์ มั่งมี	ปริญญาตรี		ผอ.นักจัดการงานทั่วไป			ผอ.นักจัดการงานทั่วไป			๒๑๙,๑๒๐
๔๖	นางสาวไฉดา นิ่มเรือง	ปวส.		ผอ.จพง.ธุรการ			ผอ.จพง.ธุรการ			๑๖๙,๕๖๐
๔๗	นางสาวพัชรพร ไชโย	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	นางสาวสวิตรี อ่อนน้อม	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๙	นางสาววริญญา โพธิ์วิจิตร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๐	นางฤศลิน ช่องาม	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๑	- วัง -	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๒	นางสาวจันทร์สุดา วงศ์ทองเขื่อน	ม.๓		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๕๓	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	[ว่างเดิม]
๕๔	- วัง -	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๓๕,๗๖๐	ว่าง
๕๕	เจ้าอาวาสถาวรวิสุทธิ วนศิริบวรศักดิ์	ปวส.	๑๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๑๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐

(นายวรวิทย์ นันตวงษ์)

ปลัดเทศบาลตำบลบางสนมบรณ์ ประจำปี ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕๖	นางสาวมินตรา ชื่นอารมณ์	ปริญญาตรี		ผช.นักพัฒนาชุมชน			ผช.นักพัฒนาชุมชน			๒๘๕,๙๖๐	๒๘๕,๙๖๐
๕๗	นางสาวกิตติยา แก้วเจตริวิทย์	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐
๕๘	นางสาวกมลดา ปัญญา	ปวส.		ผช.จพ.ธุรการ			ผช.จพ.ธุรการ			๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป				
๕๙	นางสาวลฤดี ใจเย็น	ม.๖		คนงาน			คนงาน			๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๖๐	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.		๓๕๕,๓๒๐	[ว่างเดิม]



(นายวรรณ แสนปิต)

ปลัดเทศบาลตำบลบางสมบูรณ์ ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบางสมบูรณ์

