



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

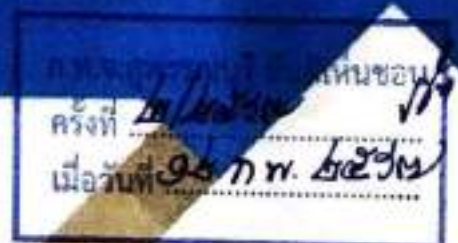
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

เทศบาลตำบลบ่อกรู

อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

โทร.๐๓๕-๕๗๕๐๐๑

Saraban-bokru-sm@lgo.mail.go.th





ประกาศเทศบาลตำบลบ่อกรู

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
กำหนดตำแหน่งใหม่ เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยเทศบาลตำบลบ่อกรู ได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ่อกรู เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จึงขอประกาศใช้แผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบ่อกรู เรื่อง แผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายศักดิ์ชัย จันทร์ใหม่มูล)
นายกเทศมนตรีตำบลบ่อกรู

คำนำ

เทศบาลตำบลบ่อกรู ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จึงต้องมีการปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ โดยเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลบ่อกรู จึงขอเสนอเอกสารประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลบ่อกรู

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า มีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบกำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบ่อกรู อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ่อกรู ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ่อกรู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ่อกรู มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ่อกรู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลบ่อกรู ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อกรู

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ่อกรู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อกรู เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ่อกรู สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ่อกรู ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบ่อกรู เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ่อกรู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ่อกรู เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ่อกรู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศ ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับกาวพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

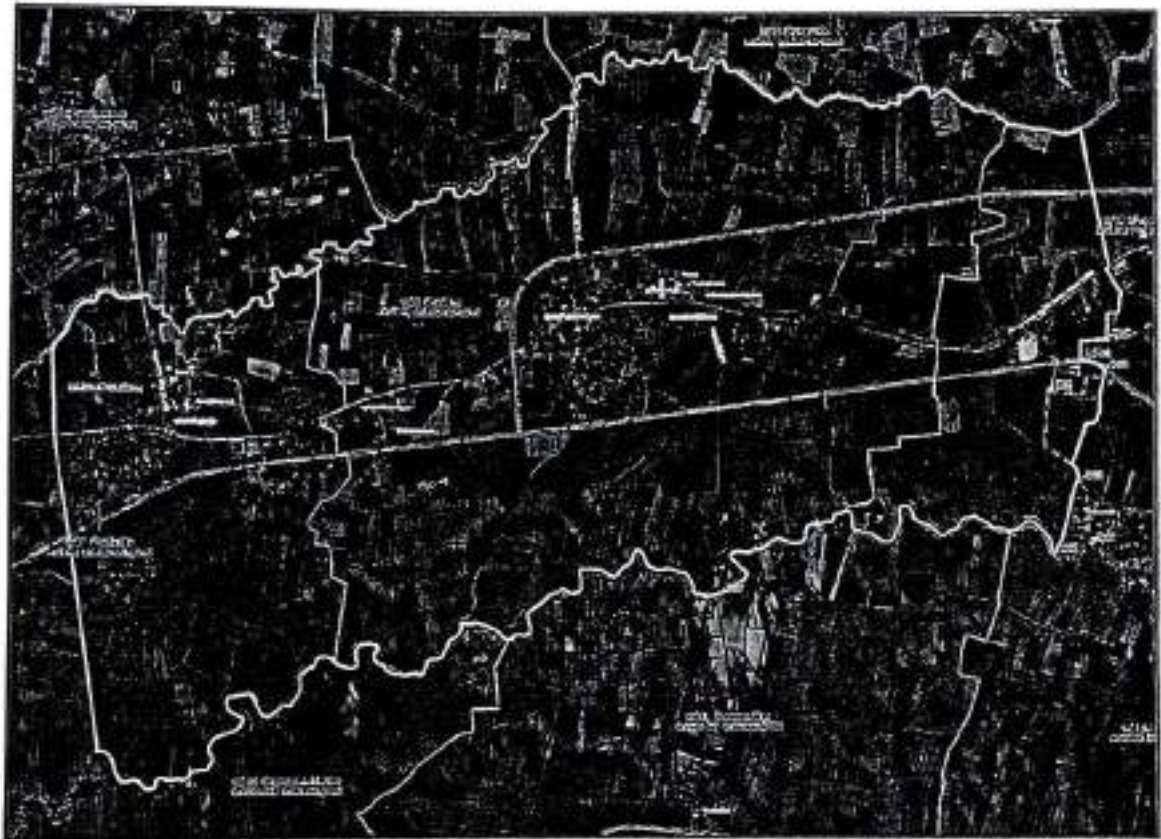
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบ่อกร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลบ่อกร อำเภอเดิมบางนางบวช บนถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๕๐ สายท่าช้าง-ด่านช้าง ห่างจากอำเภอเดิมบางฯ ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตก ห่างจากอำเภอด่านช้าง ประมาณ ๒๗ กิโลเมตร เขตติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ อบต.บ่อกร และ ตำบลหนองโพธิ์ อำเภอหนองหญ้าไซ

แผนที่เทศบาลตำบลบ่อกร



เนื้อที่

เทศบาลตำบลบ่อกร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๒.๗๖๘ ตารางกิโลเมตร

ภูมิประเทศ

อยู่ในพื้นที่ด้านตะวันตกของอำเภอเดิมบางนางบวช เขตติดต่อกับอำเภอด่านช้าง มีสภาพภูมิอากาศร้อนชื้น มีฝนตกปริมาณปานกลาง อยู่ในเขตชลประทานอ่างเก็บน้ำกระเสียว พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำการเกษตร มีอุณหภูมิเฉลี่ย ประมาณ ๒๘ องศาเซลเซียส

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลบ่อกร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ่อกร
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหนองโพธิ์ อำเภอหนองหญ้าไซ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลบ่อกร

จำนวนหมู่บ้าน ๓ หมู่บ้าน คือ

- | | |
|--------------|-----------------------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑ | ตำบลบ่อกรู (ยกหมู่บ้าน) |
| ๒. หมู่ที่ ๖ | ตำบลบ่อกรู (จำนวน ๔๓ หลังคาเรือน) |
| ๓. หมู่ที่ ๗ | ตำบลบ่อกรู (ยกหมู่บ้าน) |

ประชากร

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร จนถึงสิ้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ มีจำนวน

ประชากรรวม ทั้งสิ้น ๑,๔๖๑ คน

เทศบาลตำบลบ่อกรู ได้สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในตำบล และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบ่อกรู โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) เนื่องจากเขตเทศบาลฯ มีพื้นที่ ๑๒.๗๖๘ ตารางกิโลเมตร และในเขตพื้นที่ไม่มีอ่างน้ำขนาดใหญ่เพื่อกักเก็บน้ำจึงทำให้ในฤดูแล้งประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- (๒) สภาพถนนดินลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๓) ไฟฟ้าแสงสว่างตามหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๔) เส้นทางขนส่งทางการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร
- (๕) ระบบการกระจายเสียง ชาวประชาสัมพันธ์ เกิดการชำรุดบ่อยครั้ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ปรับปรุงเส้นทางขนส่งทางการเกษตร ให้ได้มาตรฐาน สามารถรองรับเครื่องจักรทางการเกษตรได้
- (๒) ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามซอย ถนนในหมู่บ้านให้เพียงพอ
- (๓) ต้องการให้ปรับปรุงถนนในหมู่บ้านที่ชำรุดให้ใช้ได้
- (๔) ต้องการให้แก้ไขปัญหาระบบกระจายเสียง ชาวสาร ให้มีคุณภาพมากกว่าปัจจุบัน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การว่างงานของแรงงาน
- (๒) การขึ้นลงของราคาพืชผลทางการเกษตร
- (๓) รายได้ต่อครัวเรือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- (๔) ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพ เพื่อผลิตสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีความโดดเด่นที่จะสามารถสร้างการต่อยอดด้านราคา
- (๕) ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอาชีพและประชาชนที่ผลิตในครัวเรือนทั่วไป
- (๖) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

ความต้องการ

- (๓) ต้องการส่งเสริมให้มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อแก้ไขการว่างงาน และมีรายได้เสริมเมื่อถูกเลิกจ้าง
- (๒) ต้องการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรทฤษฎีใหม่ และการดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียง การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำชีวภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ฯลฯ
- (๓) ต้องการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ สร้างอำนาจในการต่อรอง

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านความยากจน สวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๒) ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภค ให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
- (๒) ต้องการส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่ประสานความเข้าใจ และส่งเสริมความร่วมมือในกันชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- (๓) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้ กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยการกีฬาและนันทนาการ การเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว
- (๔) ต้องการให้มีการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเสริมสร้างให้ชุมชนร่วมกันดูแลสอดส่อง ระวังภัยร่วมกัน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านงบประมาณการบริหารกับปริมาณโครงการการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้ทั่วถึงในทุกด้าน
- (๒) ปัญหาขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ส่งเสริมความรู้สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ของเทศบาล โดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน การจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องที่มีความสำคัญ
- (๒) ต้องการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพสื่อการประชาสัมพันธ์ เลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- (๓) ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
- (๔) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ประชาชนต้องมาประสานงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการให้รวดเร็ว
- (๕) ต้องการให้ความสำคัญกับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม วัชพืช หญ้าขึ้นรกรุงรัง มีทัศนียภาพไม่สวยงาม
- (๒) ปัญหาปริมาณขยะและไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ
- (๒) ต้องการให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ รณรงค์การรีไซเคิลขยะ การทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์เพื่อลดปริมาณขยะ ให้มีสถานที่ในการเก็บพักขยะที่เหมาะสม ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดการเอาใจใส่ในการดูแลเรื่องสุขภาพ การรักษาอนามัย ตลอดจนสุขนิสัยต่าง ๆ
- (๒) การทิ้งขยะที่ไม่ถูกวิธี
- (๓) การขาดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุขการเสริมสร้างสุขลักษณะอนามัยที่ดี
- (๒) ต้องการให้มีการรณรงค์และป้องกันเกี่ยวกับปัญหาใช้เลือดออก
- (๓) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะต้นทาง
- (๔) ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ลานกีฬา เครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ความไม่เข้าใจหรือใส่ใจในด้านการศึกษาของเด็กในชุมชน
- (๒) งบประมาณไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กนักเรียน
- (๒) ต้องการให้ส่งเสริมและฟื้นฟูวันสำคัญทางศาสนา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ่อกรุ

เทศบาลตำบลบ่อกรุ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และกำหนดภารกิจเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ โดยเทศบาลฯ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นโดยสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลฯ ดังนี้

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

❖ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่นด้านความมั่นคงเศรษฐกิจการศึกษาศิลปวัฒนธรรมฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ที่มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลานอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ของประเทศเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมายโดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วนภายใต้ระบบประชารัฐคือความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชนภาคประชาชนและประชาสังคมทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วนได้แก่ ภาคราชการภาคเอกชนภาคการเมืองและนักวิชาการรวมถึงได้พิจารณานำข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติและความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วยและได้นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ่อกรุ มีการกำหนดภารกิจที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและการบริการ

- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นฐานรากที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง ซึ่งจะเห็นว่าการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะต้องนำยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเข้ามาช่วยในการวางแผน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ซึ่งมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นบทกำกับการปฏิบัติ มีเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพิ่มประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาลของภาครัฐ และเอกชน โดยเน้นการเติบโต บนการรักษาทรัพยากรธรรมชาติผ่านแผนปฏิบัติการ ๔ ข้อ

๑. การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่ง ซึ่งมีการลงทุนในระบบรถไฟความเร็วสูง ระบบรถไฟรางคู่ รวมถึงการสร้างท่าเรือน้ำลึก เพื่อลดต้นทุน และเวลาในการขนส่ง

๒. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ผ่านอุตสาหกรรมหลักภายใต้โครงการประเทศไทย ๔.๐ ที่สนับสนุน การพัฒนาอุตสาหกรรม รถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ การแพทย์ การท่องเที่ยว การเกษตร รวมถึงการสร้างศักยภาพในอุตสาหกรรมใหม่เช่น หุ่นยนต์ การบิน การขนส่งพลังงานทางเลือก ธุรกิจดิจิทัล การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ได้ให้สิทธิยกเว้นภาษีนิติบุคคลถึง ๑๐ ปี ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓. การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor:EEC) ถือเป็นโครงการแรกโดยในเบื้องต้นจะเป็นประตูหลักในการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มประเทศ CLMV และในที่สุด จะเป็นทางเชื่อมต่อ เส้นทางสายไหมใหม่ (New Silk Road) ภายใต้นโยบายหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง (One Belt One Road) ของจีน

๔. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศ CLMV ซึ่งเป้าหมายระยะ ๕ ปี ของแผนคือ GDP โตเฉลี่ย ๕% ต่อปี โดยเน้นการลงทุนจากภาครัฐ และเอกชน ที่เพิ่มขึ้น ๑๐% และ ๗.๕% ตามลำดับ ซึ่งแผนจะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัย บนความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยเพิ่มอัตราการใช้แรงงานบริการที่ ๖% ต่อปี

❖ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนามาฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๑-๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

สำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฉบับนี้ยึดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในขณะที่การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆของแผนพัฒนาได้ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๐ ที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปี โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่องค์การระหว่างประเทศกำหนดขึ้น อาทิ การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development goals : SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้นเป็นต้น ส่วนแนวทางการพัฒนาได้บูรณาการนโยบายหรือประเด็นพัฒนาที่สำคัญของประเด็นการปฏิรูปประเทศ ๗ วาระและไทยแลนด์ ๔.๐

การจัดทำแผนขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษาในทุกพื้นที่ของประเทศเป็นกลไกประชารัฐที่รวมพลังให้สามารถกำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนารวมทั้งแผนงานโครงการสำคัญที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับภูมิสังคมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปี

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัยโดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงานในขณะที่คนไทยจำนวนมากยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยมที่สั่นคลอนและพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตการพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสุขภาวะที่ดีขึ้นคนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นรวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้านแต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐรวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้นการพัฒนาในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจนเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐรวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๓.ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลายาวนานปีทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลก ชะลอตัวและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้าการพัฒนาต่อไปจึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพ และมีเสถียรภาพภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้นการลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกันมากขึ้นประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้นและประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้นนอกจากนี้ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็งภาคการเกษตรเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นมีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศการท่องเที่ยวสามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้นภาคการเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการรวมทั้งการดำรงชีวิตของคนไทยซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ทรัพยากรดินเสื่อมโทรมความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคามความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคตปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมืองการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้นและข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทวีความเข้มข้นซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต

ดังนั้นการพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติการสร้างความมั่นคงด้านน้ำและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพการสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีลดมลพิษและลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศการเพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติและลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัย

๕.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันมีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติทั้งภัยคุกคามภายนอกในเรื่องการขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่างๆของโลกอาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้ายและภัยคุกคามภายในประเทศ ได้แก่ความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติการสร้างสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้และการคุกคามทางเศรษฐกิจโดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์

ดังนั้นการพัฒนาในระยะต่อไปจึงเน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศสังคมมีความสมานฉันท์ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคงประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้นประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆและแผนงานด้านความมั่นคงมีการบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ทรามภิบาลในสังคมไทยระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างต่อเนื่องทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากลการบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใสระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถธำรงความยุติธรรมได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมรวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมไทยการพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังโดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐรวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปรับคณะเนตซ์ขึ้นการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นและการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้ได้กระทำความผิด

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ที่ผ่านมาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการและปัญหาเชิงปริมาณคุณภาพและการบริหารจัดการการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลทำให้มีข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพการพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศการพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำเพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมืองและขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาคการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้าการพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายและลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้าการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลและการพัฒนา ด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัยความได้เปรียบด้านแรงงานทรัพยากรธรรมชาติและการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีอีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรมได้การพัฒนาจึงเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศและการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อเสริมจุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญประกอบกับการขยายตัวของประชากรในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุนรวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัวของพัฒนาในกรุงเทพฯ และภาคกลางไปสู่ภูมิภาคนอกจากนี้การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังเป็นโอกาสในการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเชื่อมโยงการค้าการลงทุนในภูมิภาคของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วยดังนั้นการพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้นการเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคมพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการเพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของไทย ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักคิดเสรีเปิดเสรี และเปิดโอกาสโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมความมั่นคงและอื่นๆ กับมิตรประเทศและเป็นการขับเคลื่อนต่อเนื่องจากการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑ โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรีเปิดกว้างและเป็นธรรมดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาดใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศและส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาครวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค

❖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑

การเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐาน เพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒

พัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓

การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสู่ความยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔

การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

❖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ :

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์กรชั้นนำในด้านแหล่งผลิตอาหาร และผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐานเป็นศูนย์กลางการศึกษาการกีฬาและการท่องเที่ยว โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน คุณภาพชีวิตดี”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ เพื่อการบริโภคและการส่งออก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

ส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรีและมีความสามารถทางด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖

การส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน

ซึ่งจากแผนต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลบ่อกรุ ได้นำมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานียบนส่งทางบก และทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
๘. การจัดให้มีตลาดนัด
๙. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๕๐ (๗))
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
๘. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
๙. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ่อกรู
๕. ด้านการจัดการจราจร

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ่อกรู และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดนัด
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๓)
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. การให้การสนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ่อกรู จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานจราจร

ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอื่นเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบ่อกรู

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ่อกรู

เทศบาลตำบลบ่อกรู จะเป็นเมืองที่มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ กระจายสู่ทุกภาคของเมือง
 ลงมือด้วยความเสมอภาค โดยมีพื้นฐานจากความต้องการของประชาชน ด้วยเทคโนโลยี
 ภาครัฐและภาคเอกชน และสาธารณูปโภคอย่างครบถ้วน

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เทศบาลจึงได้
 กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพ
 และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ่อกรู ดังนี้

พันธกิจในการพัฒนา

๑. ยกระดับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง
๒. การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์
 (เพื่อการบริโภค ภายในประเทศและเพื่อการส่งออก)
๓. การสร้างและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเข้าสู่ระบบเพื่อเชื่อมต่อกับกลุ่มจังหวัดและสู่ความเป็นสากล
๔. การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การขยายช่วงโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการ
๖. ส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
๗. การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร และบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เป้าประสงค์(GOALS)

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและการให้บริการที่ดี
๒. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ สินค้าชุมชน เพื่อการบริโภค และส่งออก
๓. ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ปัญหาความยากจน
๔. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและการจำหน่ายสินค้า
๕. อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแหล่งท่องเที่ยวภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
 ประเพณีวัฒนธรรม
๖. ยกระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ่อกรู

เทศบาลตำบลบ่อกรู ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน ๑๐ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพ และเพิ่มศักยภาพสินค้าชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการสิ่งแวดล้อมและเมืองน่าอยู่
๖. ยุทธศาสตร์การสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร การบริหาร และประสิทธิภาพการบริการ
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขอนามัยชุมชน
๙. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมภาคประชาชนและสร้างความเข้มแข็งชุมชน
๑๐. ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม และจัดระเบียบบ้านเมือง

แนวทางการพัฒนาเทศบาลในช่วงห้าปี

การพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

๑. การพัฒนาระบบคมนาคม
๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และการพัฒนาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพ และเพิ่มศักยภาพสินค้าชุมชน

ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

๑. การเพิ่มทักษะและพัฒนาวิชาชีพ
๒. การพัฒนาสินค้าชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

๑. การสร้างคุณค่าของชีวิต
๒. การสงเคราะห์และสนับสนุนกิจกรรมเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

๑. การพัฒนาการศึกษา
๒. การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการสิ่งแวดล้อมและเมืองน่าอยู่

ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

๑. การพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การจัดการสิ่งแวดล้อม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ
๑. การสร้างเครือข่ายรักษาความปลอดภัย
 ๒. การป้องกันและเตือนภัยสาธารณะ
 ๓. การช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ การบริหาร และประสิทธิภาพการบริการ
ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะ
 ๒. การพัฒนาศูนย์บริการและการบริการ
 ๓. การพัฒนารายได้เทศบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขอนามัยชุมชน
ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ
๑. การควบคุมป้องกันโรค
 ๒. การสร้างเสริมสุขภาพ
 ๓. การพัฒนาศูนย์บริการด้านสาธารณสุข

- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมภาคประชาชนและสร้างความเข้มแข็งชุมชน
ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ
๑. การสร้างสังคมคุณภาพ
 ๒. การพัฒนาองค์กรประชาชน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคม และจัดระเบียบบ้านเมือง
ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ
๑. การแก้ปัญหาอาชญากรรม
 ๒. การสร้างความสงบสุขในชุมชน
 ๓. การวางระเบียบสังคม

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้เองในฤดูแล้ง

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ปัญหาครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน
- ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
- ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ของเทศบาลตำบล
- ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว
- คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของประชาชน

ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

โดยบรรยายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

บทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพของเทศบาล

❖ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลบ่อกรุ และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อม ของการพัฒนาและศักยภาพ ในการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ่อกรุ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนา

ปัจจัยภายใน

- | | |
|--------------|---------|
| S (Strength) | จุดแข็ง |
| W (Weat) | จุดอ่อน |

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล
- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทดติกรรม
- งบประมาณ
- ระบบข้อมูล
- การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก

- | | |
|-----------------|---------|
| O (Opportunity) | โอกาส |
| T (Threat) | อุปสรรค |

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

๑. ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
๕. เทคโนโลยี

จุดแข็งของการพัฒนาในปัจจุบันนี้

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและเร็ว
๒. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๓. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๔. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ
๕. มีระบบข้อมูลที่เพียงพอ
๖. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม
๗. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อนของการพัฒนา

- (๑) มีอัตรากำลังที่น้อยและมีความรู้ไม่เพียงพอ
- (๒) ระเบียบกฎหมายยังไม่ชัดเจน
- (๓) ขาดคนคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนา

- (๑) การเมืองที่ชัดเจนความขัดแย้งของผู้บริหารมีน้อย
- (๒) เศรษฐกิจในพื้นที่มีมาก
- (๓) รายได้ประชากรสูงกว่าหรืออยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย
- (๔) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา
- (๕) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อุปสรรคในการพัฒนา

- (๑) ชุมชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง
- (๒) มีความขัดแย้งทางการเมืองในบางครั้ง
- (๓) มีกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง

จะเห็นได้ว่าศักยภาพของทางเทศบาลตำบลบ่อกรู สามารถที่จะพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ่อกรู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงาน ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากร ที่อยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานกิจให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลบ่อกรู ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนา และโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลบ่อกรู (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths) ดังนี้

- (๑) มีระบบสายบังคับบัญชาที่สั้น สามารถบริหารงานได้อย่างรวดเร็ว มีการแบ่งส่วนราชการและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- (๒) มีงบประมาณที่ใช้บริหารจัดการของตนเอง สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๓) ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน มีความสมัครสมานสามัคคีและเสียสละเพื่อส่วนรวม
- (๔) การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) การดำเนินงานของ เทศบาล ได้ยึดและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล อย่างรวดเร็ว
- (๖) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามโครงสร้าง
- (๗) มีการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงาน
- (๘) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ
- (๙) ประชาชนมีความเอื้ออาทรต่อกันตามรูปแบบของสังคมไทย
- (๑๐) ประชาชนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- (๑๑) พื้นที่มีสาธารณูปโภคครบถ้วน เช่น ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์
- (๑๒) สภาพดินยังมีความอุดมสมบูรณ์ สามารถผลิตผลผลิตได้คุ้มค่ากับการลงทุน
- (๑๓) เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านทั่วถึงพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses) ได้แก่

- (๑) พื้นที่ของเทศบาลมีพื้นที่ไม่ติดต่อกันทั้งเขตเทศบาล ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคทำได้ไม่ทั่วถึงในบางชุมชน
- (๒) บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอ
- (๓) จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
- (๔) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานหน้าที่ตามระเบียบที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- (๕) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีจำกัด ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิน ๔๐ %
- (๖) สภาพทางภูมิศาสตร์บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่ลุ่มรับน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมทั้งเป็นประจำ
- (๗) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น
- (๘) เทศบาลไม่มีสถานที่เพื่อจัดทำแหล่งสาธารณประโยชน์ ได้อย่างทั่วถึง เช่น สวนสาธารณะ และตลาดจำหน่ายสินค้า

โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- (๑) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่สามารถเชื่อมต่อเส้นทางระหว่างจังหวัด
- (๒) เทศบาลเป็นเมืองที่มีการคมนาคมสะดวก มีสถานีรถโดยสารหลายสาย
- (๓) เป็นเขตพื้นที่ชลประทาน มีคลองชลประทานผ่านทำให้มีน้ำเพื่อใช้ประกอบอาชีพตลอดปี
- (๔) เป็นเขตพื้นที่สามารถรองรับน้ำจากเขื่อนกระเสียว ได้
- (๕) กฎหมายให้อำนาจและมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน
- (๖) รัฐบาลมีการวางแผนการกระจายอำนาจเป็นขั้นตอน ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
- (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- (๘) การกำหนดทิศทางการพัฒนาไม่กระจุกกระจาย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรม
- (๙) หน่วยงานกำกับดูแลให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน และมีการตรวจติดตาม

ประเมินผลตามระยะเวลาสามปี

- (๑๐) เป็นพื้นที่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวบึงฉวาก ทำให้สามารถพัฒนาเศรษฐกิจการได้

อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats) ได้แก่

- (๑) ช่วงฤดูฝน ฝนตกชุกทำให้เกิดน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรเสียหายเป็นประจำทุกปี
- (๒) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน
- (๓) สภาพภูมิอากาศที่ผันผวนปรวนแปร อากาศร้อนจัด ฝนตกหนักผิดปกติเกิดพายุที่รุนแรงมากขึ้น
- (๔) ความไม่แน่นอนของการเมืองระดับประเทศในปัจจุบัน
- (๕) ระบบอุปถัมภ์ยังมีอิทธิพลต่อการเมืองท้องถิ่น
- (๖) การให้การสนับสนุนจากท้องถิ่นขนาดใหญ่ ตามบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจนและครอบคลุม
- (๗) ระเบียบ กฎหมายที่ถือปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ชัดเจนแน่นอน
- (๘) ส่วนราชการบางส่วนที่มีหน้าที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนท้องถิ่น เกิดความล่าช้า
- (๙) กฎหมายกระจายอำนาจ ยังไม่ได้รับการเอาใจใส่หรือดำเนินการอย่างจริงจังและจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่สำคัญและมีผลต่อการพัฒนาที่สำคัญ คือ ระบบข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้าสู่ชุมชนและสิ่งที่ประชาชนนำเข้าสู่ชุมชนโดยไม่รู้ตัว ความรู้ความสามารถของคนในชุมชนในการที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทั้งสิ้น

ศักยภาพที่เด่นชัดของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ่อกรุซึ่งเป็นทุนสังคมหากได้รับการสนับสนุนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ได้แก่ มีจิตใจเอื้ออาทร การมีความเชื่อมโยงเครือข่าย การมีนิสัยรักสนุกตามประเพณีเดิมของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่เกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

นโยบายของการบริหารงานของผู้บริหารเกิดจากแนวคิดการบริการประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ่อกรุ ดังกล่าว เทศบาลฯ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) **สำนักปลัดเทศบาล** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภาฯ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานรักษาความสงบ กำหนดไว้คงเดิมไม่มีการเพิ่ม

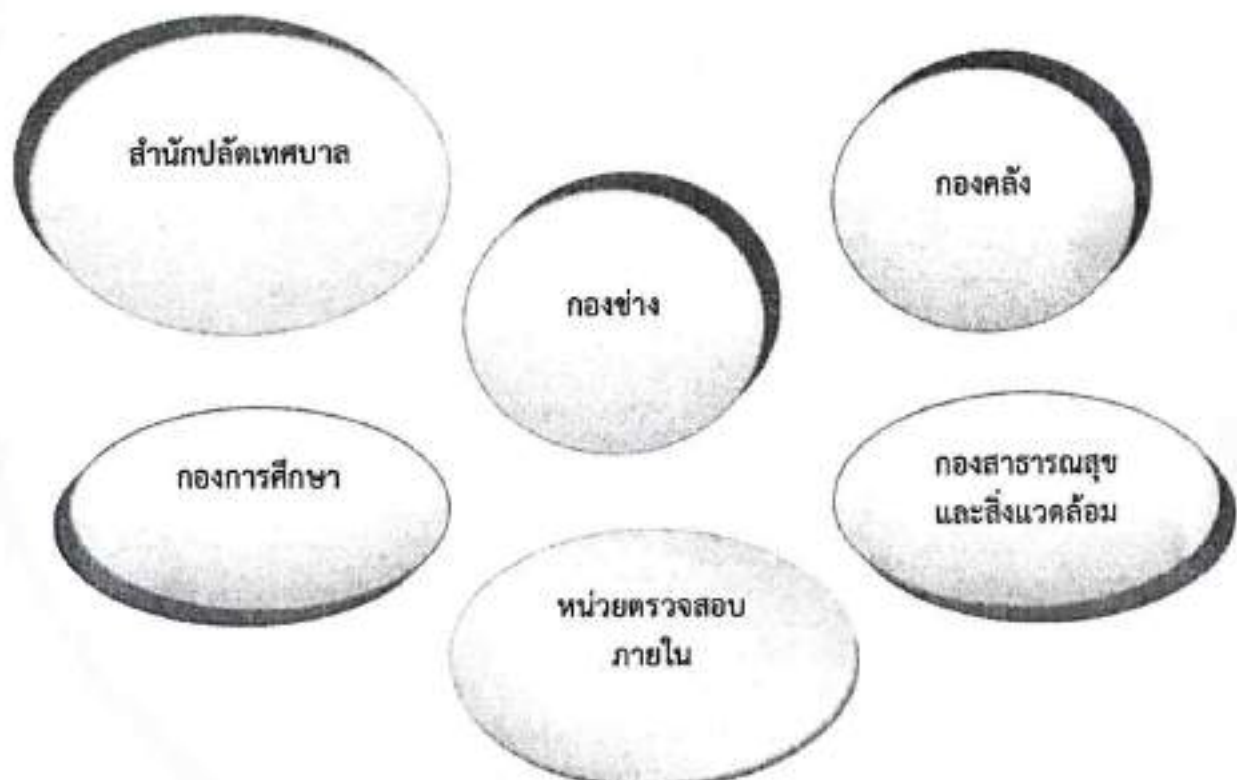
๒) **กองคลัง** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์งบประมาณ กำหนดไว้คงเดิมไม่มีการเพิ่ม

๓) **กองช่าง** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานธุรการ งานวิศวกรรม งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง และงานจัดสถานที่และไฟฟ้า กำหนดงานไว้คงเดิมไม่มีการเพิ่ม

๔) **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย งานศูนย์เด็กเล็ก งานกีฬาและนันทนาการ และงานส่งเสริมประเพณี กำหนดงานไว้คงเดิมไม่มีการเพิ่ม

๕) **กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจหน้าที่ด้าน งานธุรการ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตวแพทย์ และงานส่งเสริมสุขภาพ กำหนดงานไว้คงเดิมไม่มีการเพิ่ม

๖) **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีภารกิจหน้าที่ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และ ทรัพย์สินงานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน



๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ่อกรู

จากการที่เทศบาลตำบลบ่อกรู ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลบ่อกรู กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลบ่อกรู พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานทะเบียนและบัตร ๑.๙ งานธุรการ ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานรักษาความสงบ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๘ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๑ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๑๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๑.๑๕ งานกิจการสภา ก.ท.จ.เพชรบูรณ์ เป็นที่เห็นชอบ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๗	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานการคลัง/รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์งบประมาณ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้/งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ ๓.๖ งานจัดสถานที่และไฟฟ้า ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานบริหารการศึกษา ๔.๕ งานธุรการ ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานระเบียบการคลัง ๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๗ งานสถิติการคลัง ๒.๘ งานจัดหาพัสดุ ๒.๙ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๘ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๙ งานระบบการจราจร ๓.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานบริหารการศึกษา ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๕.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ่อกรุ ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลบ่อกรุ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อกรุ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

❖ งานบริหารทั่วไป, งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณของเทศบาล
๒. งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวก สะดวกในด้านต่าง ๆ
๓. งานเลขานุการ งานกิจการสภา งานประชุมสภาเทศบาล คณะผู้บริหารและพนักงาน
๔. งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
๕. งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
๖. งานรัฐพิธี งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
๗. งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
๘. งานจัดทำคำสั่ง และประกาศของเทศบาล
๙. งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน
๑๐. งานแจ้งมติ ก.ท.จ. สุพรรณบุรี , ก.ด. และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
๑๑. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

❖ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
๒. งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
๓. งานการแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
๔. งานทะเบียนประวัติ และบัตรประวัติคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้าง
๕. งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
๖. งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๗. งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
๘. งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อการขอรับทุนการศึกษา
๙. งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ
๑๐. งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง
๑๑. งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ
๑๒. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

❖ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
๒. งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาล และหน่วยงานหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้อง
๓. งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพอเพียงของบริการ สาธารณูปโภคหลัก
๔. งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - รายจ่าย ของเทศบาลในอนาคต
๕. งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ เพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๖. งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปการในเขต เทศบาล และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผน และประเมินผลงานตามแผน
๗. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๘. งานที่จัดประเมินผล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องดังกล่าว
๙. งานจัดทำงบประมาณ

❖ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน
๒. งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
๓. งานจัดระเบียบชุมชน
๔. งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริหารแก่ชุมชน
๕. งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน
๖. งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การตรวจสอบและสุขาภิบาล
๗. งานสังคมสงเคราะห์
 - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
 - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
 - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
 - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
 - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์เอกชน
 - งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
 - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์
 - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ

❖ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
๒. งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย
๓. งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับวินัย พนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์

❖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
๒. งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
๓. งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงานเสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ
๔. งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
๕. งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
๗. งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
๘. งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

❖ งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร / งานพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน
๒. งานจัดเตรียมเกี่ยวกับการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง
๓. งานปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ในการดำเนินการตามกฎหมายทะเบียนราษฎร ด้วยระบบคอมพิวเตอร์
๔. งานปรับปรุงการทะเบียนราษฎร ให้มีประสิทธิภาพทันสมัยและรัดกุม เพื่อให้การพิสูจน์ตรวจสอบตัวบุคคลถูกต้องไม่ผิดพลาด
๕. งานเร่งสำรวจและตรวจสอบการจัดทำทะเบียนราษฎร การเก็บรักษาข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๖. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๖ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)(ว่าง) จำนวน ๐ ตำแหน่ง
 ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ว่างเต็ม) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก

ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไว้จำนวน ๒ อัตรา มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีกเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ **ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนด ในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด ไว้		จำนวน ๙ ตำแหน่ง
จำแนกเป็น ดังนี้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ ตำแหน่ง
	๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ดังนี้	๒. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
	๑. คนงาน	จำนวน ๓ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบันพบว่า จำนวนเนื้องาน งาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของพนักงานจ้างแต่ละคน ตรงตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบทุกงานแล้ว และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก **ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ภายในกองคลังออกเป็นภารกิจ งานต่าง ๆ ดังนี้

งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงิน
- การจัดทำระบบบัญชี และทะเบียนคุมต่าง ๆ รวมทั้ง
- การจัดทำรายงานสถานะการเงิน การคลังประจำวัน ประจำเดือน หรือประจำปี

งานการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การจัดทำหรือดำเนินการด้านงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่าย ให้อยู่ในดุลการตัดย อดงบประมาณและการรับรองยอด

งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การดำเนินการจัดหา จำหน่าย และการควบคุม รักษาดูแลทรัพย์สิน

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การเร่งรัด การสำรวจภาษี ซึ่งในด้านงานภาษี ทางกองคลังได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอยู่ปฏิบัติงานในเวลาพักเที่ยง และเสาร์ - อาทิตย์ ตลอดหน้าภาษี

งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณ งานรับส่งหนังสือของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง : จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้

- ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๒ ตำแหน่ง
จำนวน ๑ ตำแหน่ง
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การ ก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจ และงานต่างๆ ดังนี้

งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อนและสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ
๒. งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
๓. งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า
๔. งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่
๕. งานปรับปรุงแก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
๖. งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
๗. งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
๘. งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา
๙. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานออกแบบ ประมาณการ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า งานรัฐพิธีประเพณี และงานอื่นๆ
๒. งานจัดสถานที่เนื่องในงานรัฐพิธีและงานอื่นๆ
๓. งานเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่
๔. งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า
๕. งานควบคุมการก่อสร้างในการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
๖. งานซ่อมบำรุงการไฟฟ้าในเขตเทศบาล
๗. งานให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า
๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณ งานรับส่งหนังสือของกองช่าง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่าง มีความต้องการอัตรา

กำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง

จำนวน ๒ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑.นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองช่าง : จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิมครับ

สายงานประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิมครับ

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองช่าง ไว้	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
จำแนกเป็น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ดังนี้	
๑.ผู้ช่วยนายเครื่องกล	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่างในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของผู้พนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน พบว่า จำนวนเนื้องาน งาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของผู้พนักงานจ้างแต่ละคน ตรงตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบทุกงานแล้ว และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิมครับ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ดังนี้

งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลตลาดสด
- ๒.การตรวจเหตุรำคาญ
- ๓.ตรวจสถานประกอบการเพื่อพิจารณาใบอนุญาต ตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข ๒๕๓๕

งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการเก็บขนขยะมูลฝอย ควบคุมการเก็บขนสิ่งปฏิกูล
- ๒.การดูแลรักษาความสะอาดภายในเขตเทศบาล การบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
- ๓.การควบคุมดูแล บำรุงรักษาซ่อมแซมยานยนต์
- ๔.ควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในการทำงาน

งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. พัฒนางานสาธารณสุข
๒. งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก
๓. การวางแผนครอบครัว รวมทั้งงานสุขศึกษา
๔. งานประชาสัมพันธ์

งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ควบคุมดูแลโรคติดต่อ งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวัง
๒. งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด
๓. งานป้องกันและควบคุมโรคเอดส์
๔. งานควบคุมและป้องกันแมลงและพาหนะนำโรค

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม : จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน นักบริหารงาน ฯ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข) (ว่าง)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไว้ จำนวน ๕ ตำแหน่ง
จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(ว่าง)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. คนงานประจำรถขยะ

จำนวน ๔ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก **จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก **ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.งานโรงเรียน งานจัดตั้ง ยุบ-เลิก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓.การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส การจัดหาสื่อการเรียนการสอน และวัสดุการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา
- ๒.ส่งเสริมปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา : จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษาจำนวน ๕ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------|
| ➤ ระดับความต้องการ | นักบริหารงาน ระดับต้น | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน | | จำนวน ๐ ตำแหน่ง |
| ➤ อัตรากำลังว่าง | | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

๑.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

(- ว่างเดิม -) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

(- ว่าง -) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ครู อัตรากำลัง ค.ศ. ๑	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน - ตำแหน่ง
----------------------	-----------------

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองการศึกษาเป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจากมีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก **จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก **ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษา ไว้ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | (- ว่างเต็ม-) จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | (- ว่างเต็ม-) จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษาในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของการจ้างตามภารกิจ ปัจจุบันพบว่า จำนวนเนื้องาน งาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของพนักงานจ้างแต่ละคน ตรงตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบทุกงานแล้ว และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก **ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม**

งานตรวจสอบภายใน

- งานจัดทำแผนตรวจสอบภายใน ประจำปี
- งานตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน
- งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลบ่อกรุ ได้วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราส่วนแล้ว เพื่อประมาณการให้แผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน ที่มอบให้ ประโยชน์ของเทศบาลฯ และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลฯ เพื่อให้สามารถบริหารงาน บริหาร คน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัดเทศบาล(๐๑)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม๑
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม๑
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	พนักงานดับเพลิง พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	๐	๐	๐	
๑	คนงาน	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๐	
กองคลัง(๐๔)									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง(๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๑	ผู้ช่วยนายช่างกล	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๑	ผอ.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม๑
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม๑
๑	คณงานประจำร้อยละ	๔	๔	๔	๔	๐	๐	๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม๑
๒	นักวิชาการการศึกษา ป.๓./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ป.๓./ช.๓.	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ่อกรู								
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลบ่อกรู	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
๒	ครู	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ได้รับ จัดสรรจาก กรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	๐	๐	๐	ว่างเดิม ๒
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	ว่าง๑
	รวม พนักงานเทศบาล	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๐	๐	๐	
	รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	๐	๐	
	รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๗	๗	๐	๐	๐	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	๐	๐	

ก.ท.อ.สุพรรณบุรี เป็นที่มอบ
 หน้าที่ ...
 เมื่อวันที่ ...

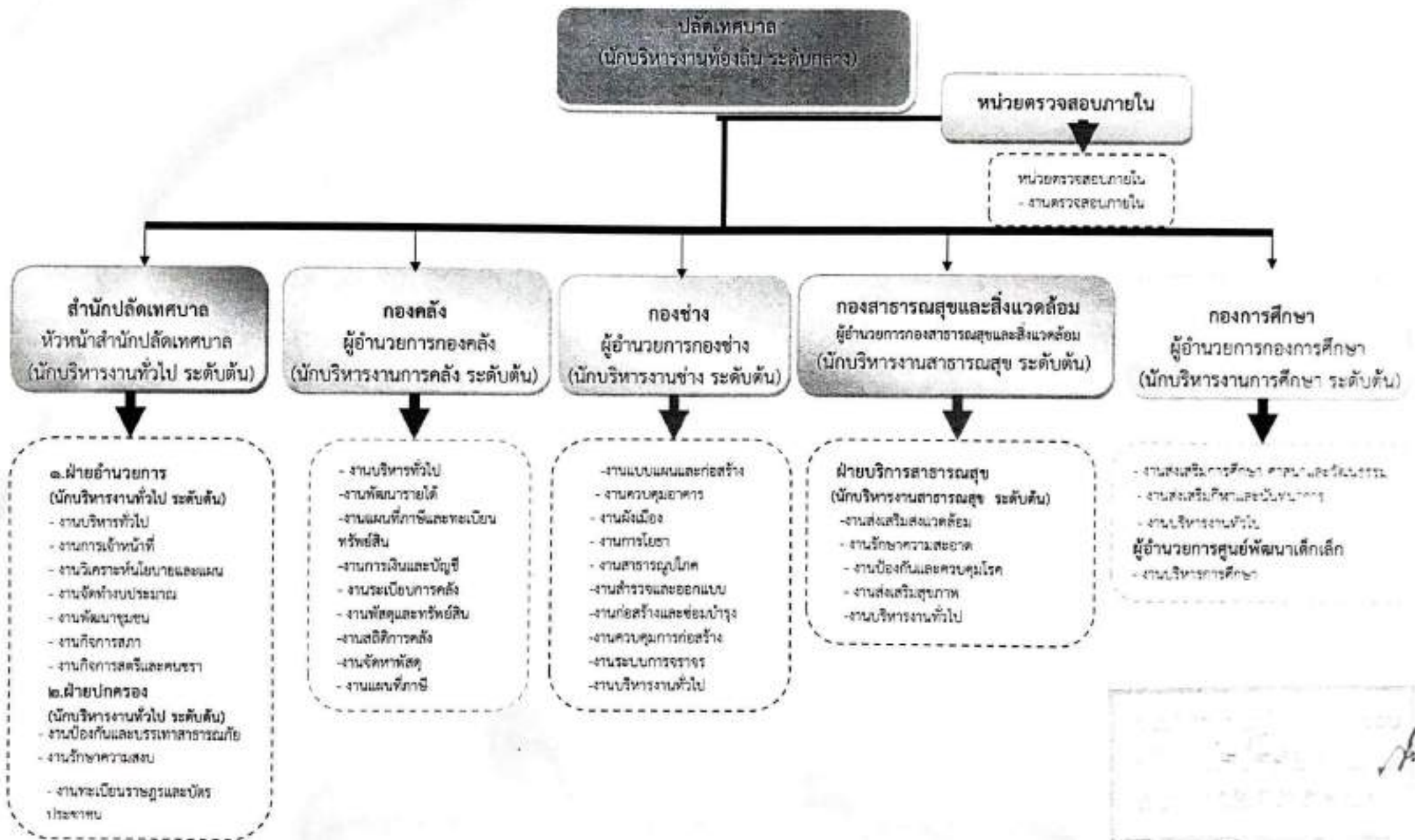
๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

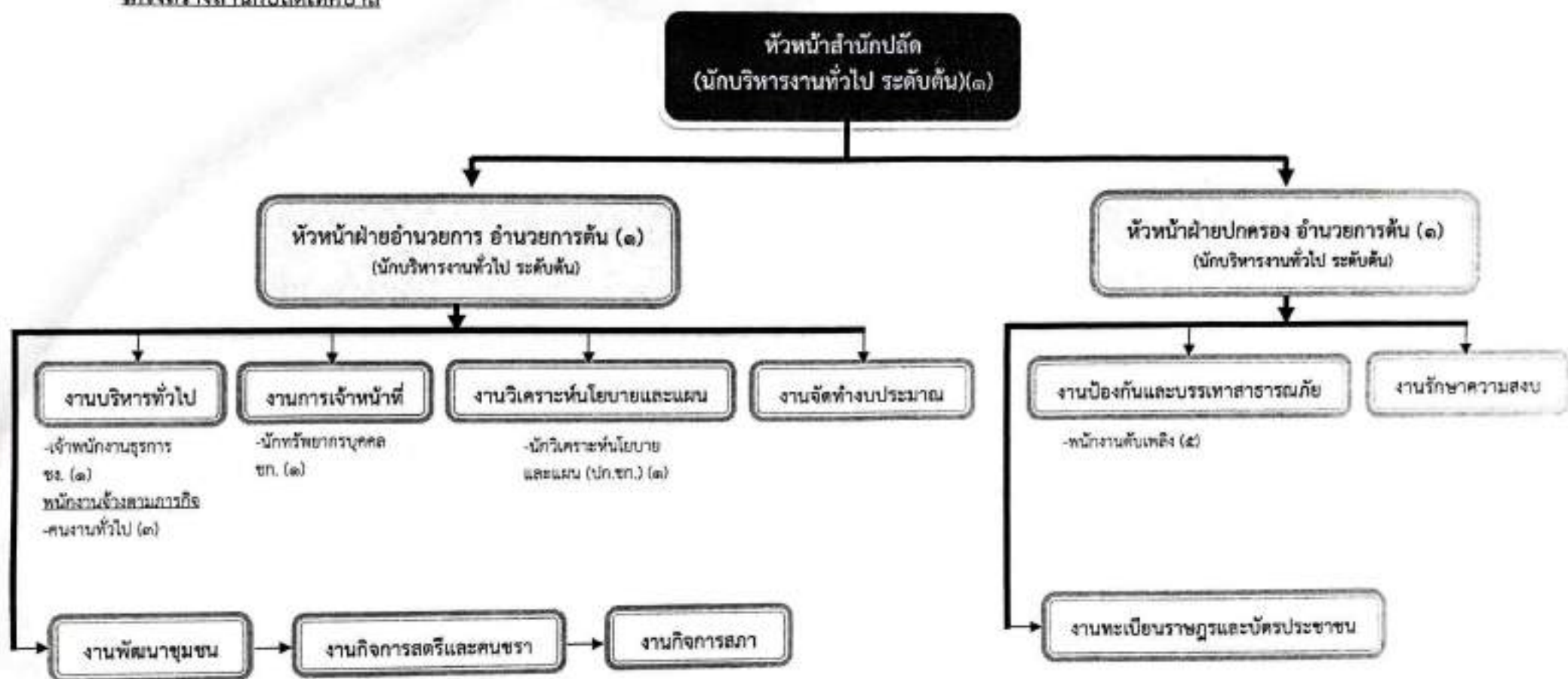
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / สด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ปลัดเทศบาล																			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๐,๗๖๐	๒๓,๐๔๐	๒๕,๘๐๐	๘๖๓,๕๖๐	๘๘๘,๓๖๐	๙๑๐,๖๐๐	๕๖,๕๖๐	
	สำนักปลัด (๑๑)																			
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๓๓,๐๐๐	๔๖๖,๖๐๐	๔๙๐,๖๐๐	๖๖,๐๐๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๕,๓๖๐	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๗,๔๔๐	๓๗,๔๔๐	๓๗,๔๔๐	๔๖๕,๓๖๐	๔๙๙,๐๐๐	๕๒๓,๔๔๐	๖๖,๐๐๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๔๖๐	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๗,๖๐๐	๓๗,๖๐๐	๓๗,๖๐๐	๔๓๖,๓๖๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๙๔,๖๐๐	๖๖,๐๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ร.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๘๕,๓๖๐	๓๗๖,๓๖๐	๓๗๖,๓๖๐	๖๖,๐๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ร.ก.	๑	๑	๓๐๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๕,๓๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๖๐๐	๓๓๒,๓๖๐	๓๕๖,๕๐๐	๓๕๖,๕๐๐	๖๖,๐๐๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ร.๖	๑	๑	๒๓๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๖๐๐	๒๕๖,๓๖๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๖๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐,๕๖๐	๐,๕๖๐	๐,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๕๖,๐๐๐	
๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๒๐๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑,๑๐๐	๑,๕๖๐	๑,๖๐๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๐๖,๖๔๐	๕๖,๐๐๐	
๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๘๗,๓๕๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐,๖๕๐	๐,๖๕๐	๐,๖๕๐	๑๘๗,๙๐๐	๑๘๗,๙๐๐	๑๘๗,๙๐๐	๕๖,๐๐๐	
๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐,๕๖๐	๐,๕๖๐	๐,๕๖๐	๑๘๗,๖๔๐	๑๘๗,๖๔๐	๑๘๗,๖๔๐	๕๖,๐๐๐	
๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๓๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐,๖๖๐	๐,๕๖๐	๐,๖๖๐	๑๓๗,๑๐๐	๑๓๗,๑๐๐	๑๓๗,๑๐๐	๕๖,๐๐๐	
๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๐	๑๑๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐,๕๖๐	๐,๕๖๐	๐,๕๖๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	
๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	
๓	คนงาน		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	

๕๓																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่มในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / สด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	กองคลัง (๑๔)																		
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๕๙๐	๑๖,๙๖๐	๕๙๔,๕๖๐	๖๒๕,๙๖๐	๖๒๓,๘๘๐	๔๖,๓๐๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๕๙,๐๘๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๖๘,๕๖๐	๔๐,๓๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				๐														
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๓๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๕,๕๖๐	๓,๕๐๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	๕,๓๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๐๘๐	๕,๐๐๐
	กองช่าง (๑๕)																		
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๖๐	๕๑๓,๕๖๐	๕๓๕,๘๐๐	๕๓๔,๕๖๐	๓๑,๕๐๐
๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๔๘,๕๖๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๐๘๐	๔๐,๓๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๓๖๐	๒๑๙,๕๖๐	๒๑๘,๕๖๐	๓๐,๘๘๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๓๕,๘๘๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	๖๐๕,๗๖๐	๖๕๓,๖๘๐	๖๕๑,๕๖๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๔๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๕๐๗,๒๐๐	๕๓๘,๘๐๐	๕๓๖,๘๐๐	๓๐,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	๐	๓๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๒๑,๓๖๐	๓๒๐,๕๖๐	๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐,๐๐๐
๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐,๐๐๐
๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐,๐๐๐
๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่มในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลต			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองการศึกษา (๑๘)																				
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๗,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๕๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๘๖,๘๔๐	ว่างเป็น	
๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓	๓	๓๓๖,๓๖๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๓๒,๙๖๐	๓๓,๓๖๐	๓๓,๔๖๐	๓๙๙,๙๒๐	๔๖๖,๖๘๐	๔๘๖,๐๘๐	๔๘๖,๐๘๐	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๐	๒๘๕,๒๔๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๙๓,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ่อกรู																				
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลบ่อกรู	ต้น	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕	ครู	ครู ศศ.๓	๑	๑	๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ได้รับ จัดการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)		๑	๑	๑๙๓,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	๒๐๓,๐๐๐	๒๐๙,๐๐๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๑๓,๐๐๐	
๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๓,๓๖๐	๑๒๓,๓๖๐	ว่างเป็น
๓	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๓,๓๖๐	๑๒๓,๓๖๐	ว่างเป็น
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๓,๓๒๐		
รวม				๓๙	๒๕	๙,๓๐๔,๕๖๐	๔๗๒,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	๐	๐	๐	๔๙๙,๑๒๐	๕๑๓,๕๒๐	๕๑๗,๒๘๐	๑๐,๓๕๓,๖๘๐	๑๐,๔๖๕,๒๐๐	๑๐,๙๗๖,๘๔๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	๑,๕๖๓,๘๔๐	๑,๕๖๓,๘๔๐	๑,๕๖๓,๘๔๐	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๑,๙๑๗,๕๒๐	๑๒,๐๒๙,๐๔๐	๑๒,๕๔๐,๖๘๐	
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี																	๔,๗๖๖,๒๐๘	๔,๘๑๑,๖๑๖	๔,๙๖๖,๒๗๒	
																	๕,๓๘๓,๓๑๒	๕,๓๙๗,๔๒๔	๕,๕๗๔,๔๐๘	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





ระดับ	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๓	๒	-	๓	-	๕	๓	๑๖

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

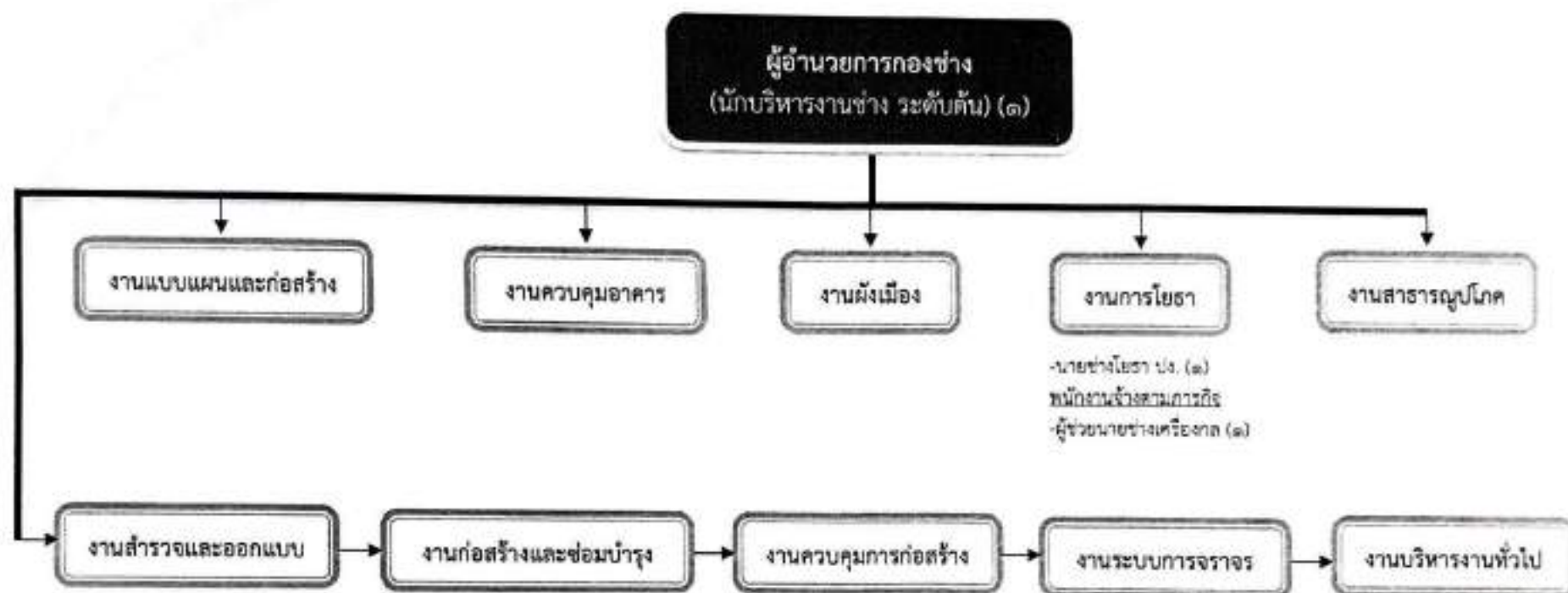
[Signature]

โครงสร้างองค์กร

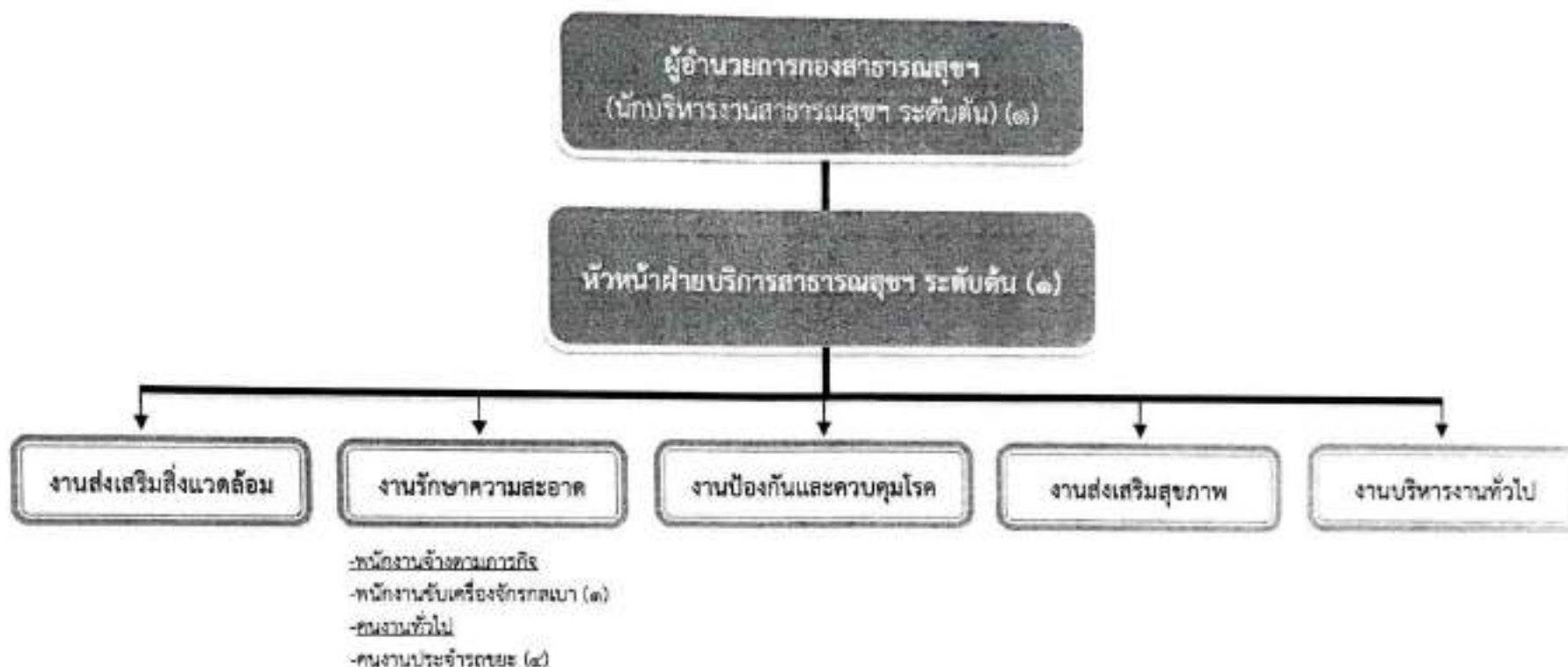


ระดับ	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๔





ระดับ	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๓	-	-	๑	-	๑	-	๓



ระดับ	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	๓	๔	๗

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู (ค.ศ.๑)	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๒	๑	-	๑	๑	-	๓	-	๘



หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) (๑)

งานตรวจสอบภายใน

ระดับ	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู (ค.ศ.๑)	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑



๓๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุภชัย ขวามนต์	ปริญญาโท / สาขาพัฒนาสังคม/	๖๖ ๒ ๐๐ ๓๑๐๑ ๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๖๖ ๒ ๐๐ ๓๑๐๑ ๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๖๓,๕๖๐ (๕๓,๒๖๐ x ๑.๒)	๘๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑.๒)	๘๕,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑.๒)	๘๐๖,๖๖๐
สำนักปลัด												
๓			๖๖ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓,๓๖๐ (๒๖,๘๐๐ x ๑.๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๐	๓๓๕,๐๐๐
๒	นางสาวบุษิรา ทองมา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๖๖๐ (๓๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๐	๕๐๖,๖๖๐
๓	นางสาวกัญญาณิย์ ภาพภักดี	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๖๖๐ (๓๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	๐	๕๐๖,๖๖๐
๔	นางเพชรณีน สุสำราญ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๓	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๖๖ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๓	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๓๓,๓๖๐ (๒๖,๘๐๐ x ๑.๒)	๐	๐	๓๓๕,๐๐๐
๕			๖๖ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	บก./ชก.	๖๖ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	บก./ชก.	๓๕,๕๖๐ (๓๓,๓๖๐ x ๑.๐๖๕)	๐	๐	๓๕๕,๖๖๐
๖	นางสาวสุพิชญ์ธิดา ภาพภักดี	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๖๖ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๒๓,๕๖๐ (๒๑,๓๖๐ x ๑.๑๑)	๐	๐	๒๓๖,๖๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	นายเจสันชัย ธิตีรัตน์สวัสดิ์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๘๓,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๘๓,๐๐๐
๒	นายสันติ กาฬภักดิ์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๐	๓๘๓,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๘๓,๐๐๐
๓	นายจิบ ทรัพย์อำพันรุ้	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๐๘๐
๔	นายสุรินทร์ ชัยรัมย์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๘๗,๐๘๐
๕	นายดาวรุ่ง บัวศรี	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๔๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๖,๘๘๐
๖	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๒,๘๐๐ (๑๑,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๒,๘๐๐ รวมเงิน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑	นางสาววิญญิศา เขียงดี	บวช	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๒	นางน้อย คำสิงห์	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐

๑. นายเจสันชัย
 ๒. นายสันติ
 ๓. นายจิบ
 ๔. นายสุรินทร์
 ๕. นายดาวรุ่ง
 ๖. นายเจสันชัย
 ๗. นายเจสันชัย
 ๘. นายเจสันชัย
 ๙. นายเจสันชัย
 ๑๐. นายเจสันชัย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑	นางสุดารัตน์ สีสาย	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๖๖ ๒ ๐๔ ๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๔ ๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓๐,๔๐๐ (๔๐,๔๐๐ x ๑๖%)	๔๕,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑๔%)	๐	๕๑๕,๘๐๐
๒	นางรวิญญา กานท์กิติ	ปริญญาโท นิติบริหาร	๖๖ ๒ ๐๔ ๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๖ ๒ ๐๔ ๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๔๓,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๕%)	๐	๐	๒๖๓,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	น.ส.อินพวรรณ สิงห์ทอง	ปริญญาตรี บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๕๐๐ (๑,๘๕๐ x ๑๕%)	๐	๐	๑๓๘,๕๐๐
๒				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๓๖,๔๐๐ (๑,๘๐๐ x ๑๕%)	๐	๐	๑๓๖,๔๐๐
กองช่าง												
๑	นายณณพล พิกอวน	ปริญญาตรี เทคโนโลยี อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๖๖ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๕,๕๐๐ (๓๕,๕๐๐ x ๑๕%)	๔๕,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑๔%)	๐	๕๕๕,๕๐๐
๒	นายเอกสิทธิ์ ชื่นทอง	ปริญญาตรี เทคโนโลยี อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๖๖ ๒ ๐๕ ๔๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๖ ๒ ๐๕ ๔๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๓๕,๘๕๐ (๒๓,๘๕๐ x ๑๕%)	๐	๐	๓๓๕,๘๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	นายจตุรวัตร กานท์กิติ	บวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๒๐๕,๕๖๐ (๑๖,๕๖๐ x ๑๕%)	๐	๐	๒๐๕,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ฯ / เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๑	นายสมณ ชุมทอง	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๖๖ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๒	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๒	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	๕๓๕,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๓๕,๘๘๐
๒	-	-	๖๖ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข (นักบริหารงาน)	ต้น	๖๖ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข (นักบริหารงาน)	ต้น	๔๓๗,๖๐๐ (๓๙,๘๐๐ x ๑๑)	๓๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๒,๖๐๐ ภายใน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	-	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลเบา	-	๓๓๒,๐๐๐ (๓,๔๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๓๒,๐๐๐ ภายใน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓	นายวันนา กานภักดิ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถ ขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๒	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถ ขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๓	นางประยูร กานภักดิ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถ ขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐
๔	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถ ขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐

๒/๐๕/๖๓

๒๕๖๓

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ฯ												
๓	-	-	๖๖ ๒ ๐๘ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ต้น	๖๖ ๒ ๐๘ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๗,๖๐๐ (รวมเงิน)
๒	นางสาวนิษฐ์ กานท์กิติ	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย)	๖๖ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชง.	๖๖ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๓๖,๓๖๐
๓			๖๖ ๒ ๐๘ ๔๓๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/ชง.	๖๖ ๒ ๐๘ ๔๓๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๓๓,๓๐๐ (รวมเงิน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ่อแก้ว												
๑	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๗,๖๐๐ (รวมเงิน)
๒	นางสาวปัทมา กานท์กิติ	ปริญญาตรี	๖๖ ๒ ๐๘ ๒๖๐๑ ๐๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติการ	๖๖ ๒ ๐๘ ๒๖๐๑ ๐๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติการ	๐	๐	๐	ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓	นางสาวนริสา ผู้เรืองสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างเหมา)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างเหมา)	-	๓๓๓,๕๐๐ (๒๘,๖๒๕ x ๑๒)	๐	๐	๓๓๓,๕๐๐ (รวมเงิน)
๒			-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างเหมา)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างเหมา)	-	๓๓๓,๕๐๐ (๒๘,๖๒๕ x ๑๒)	๐	๐	๓๓๓,๕๐๐ (รวมเงิน)
๑			-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างเหมา)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างเหมา)	-	๓๓๓,๕๐๐ (๒๘,๖๒๕ x ๑๒)	๐	๐	๓๓๓,๕๐๐ (รวมเงิน)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๑	-	ปริญญาตรี				๖๖ ๒ ๐๘ ๓๐๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๖/ชง.	๒๕๕,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๕๕,๐๐๐ (รวมเงิน)

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลบ่อกรู การพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ่อกรู นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลฯ จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลฯ จำต้องตระหนักถึงการพัฒนามนุษย์แห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลฯ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการของเทศบาลไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้ตรงและตอบสนองตามความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน เทศบาลตำบลบ่อกรู

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

การถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยเทศบาลฯ ได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของเทศบาล ทั้งนี้ การพัฒนา วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ โดยเทศบาลฯ ได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อกรู

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้ความสำคัญพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อกรู

๑.การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒.การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรของเทศบาลฯ ได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

- คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กัน ด้วยความเต็มใจ
- สถานที่และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ
- สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล



๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ฝึกสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงานสำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลปอกรู จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของเทศบาลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่ออกรู

- ๑.การฝึกอบรม
- ๒.การศึกษาดูงาน/สัมมนา
- ๓.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้
- ๔.การสอนงาน / ให้อำนาจ
- ๕.การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของเทศบาลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖.การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ่อกรู มีการบริหารองค์การโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาลยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคน

ข้าราชการ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ่อกรู มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานเทศบาลตำบลบ่อกรู มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานเทศบาลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณของตนเอง

- ข้อ ๑.พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ
- ข้อ ๒.พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- ข้อ ๓.พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสนอภาคและปราศจากอคติ
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของ ตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ
- ข้อ ๕. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี



ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๕ ๗๖



ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๗๒๐ ๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการประชุม ก.ท.จ.สุพรรณบุรี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีเมืองสุพรรณบุรี และนายกเทศมนตรีเมืองสองพี่น้อง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.สุพรรณบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ สามารถสืบค้นและดาวน์โหลดรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ทาง www.SuphanburiLocal.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประทีป กรรมมณี)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐-๓๕๕๓-๖๐๕๕ ต่อ ๑๐๒ โทรสารต่อ ๑๐๗

ผู้ประสานงาน นางสาวภัทธีราภรณ์ จำปาเงิน โทร. ๐๘-๖๓๒๗-๔๓๓๔

บัญชีรายละเอียดการขอแก้ไขเพิ่มเติม ปรับปรุง ขยายเล็ก ตำแหน่งโสมณอัครราชสังฆ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ลำดับ	เทศบาล	กอง	รายละเอียดตำแหน่งที่ขอ		มติอนุ กรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. สุพรรณบุรี
			ตำแหน่งที่ขอแก้ไขเพิ่มเติม	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก		
๓	ทต.หัวไทร	กองช่าง	พนักงานเทศบาล สถาปนิก (๒๒-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๓)	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก ปริมาณงาน ไม่เหมาะสม และมีนายช่างผังเมือง และผู้ช่วยวิศวกรโยธา ปฏิบัติงานอยู่แล้ว	ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก ปริมาณงาน ไม่เหมาะสม และมีนายช่างผังเมือง และผู้ช่วยวิศวกรโยธา ปฏิบัติงานอยู่แล้ว

การค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ร้อยละ ๒๔.๒๗

การค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ร้อยละ ๒๔.๗๓

ลำดับ	เทศบาล	กอง	รายละเอียดตำแหน่งที่ขอ		มติอนุ กรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. สุพรรณบุรี
			ตำแหน่งที่ขอแก้ไขเพิ่มเติม	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก		
๔	ทต.บ่อกรุ	กองคลัง	พนักงานงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		เห็นชอบ ไม่เป็นไป ตามโครงสร้าง ส่วนราชการ แต่มีความจำเป็น ต้องใช้บุคลากร แนะนำให้เทศบาล ดำเนินการให้ปรับปรุง แผนอัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการ	เห็นชอบ ไม่เป็นไป ตามโครงสร้าง ส่วนราชการ แต่มีความจำเป็น ต้องใช้บุคลากร แนะนำให้เทศบาล ดำเนินการให้ปรับปรุง แผนอัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการ

การค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ร้อยละ ๓๓.๘๖

การค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ร้อยละ ๓๔.๐๔

