



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลบ้านผือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลบ้านผือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านผือ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบ้านผือ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านผือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านผือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านผือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านผือ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบ้านผือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบ้านผือ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านผือ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

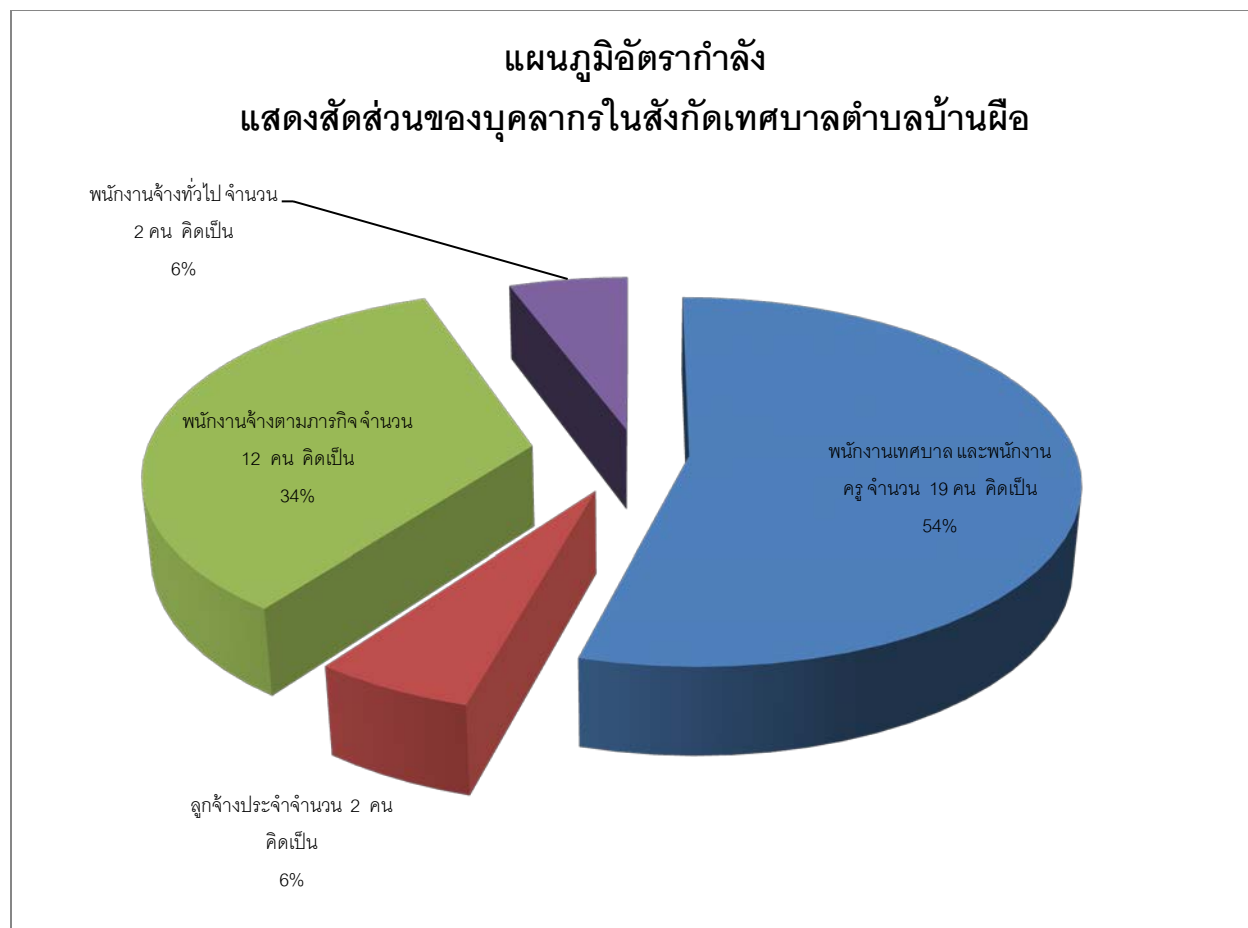
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านผือเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านผือได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาลส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

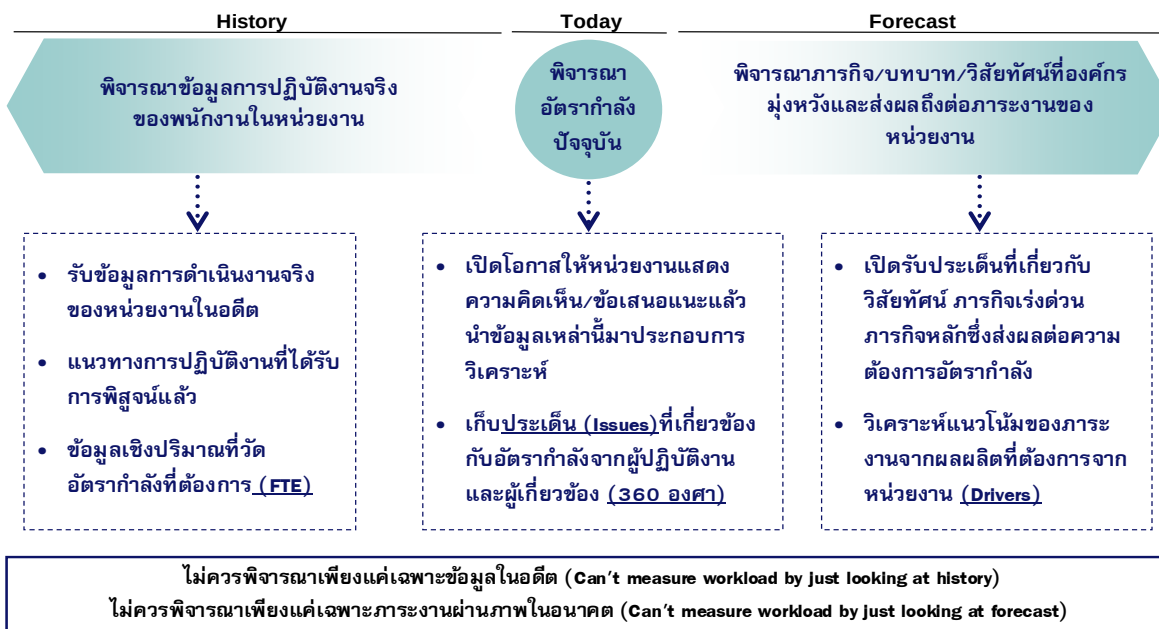
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงต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

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

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านผือ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านผือ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

ภาระงานด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านผือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ภาระงานด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

O พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

O พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะ ความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านผือ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านผือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที
- ๕.

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านผือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านผือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านผือ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

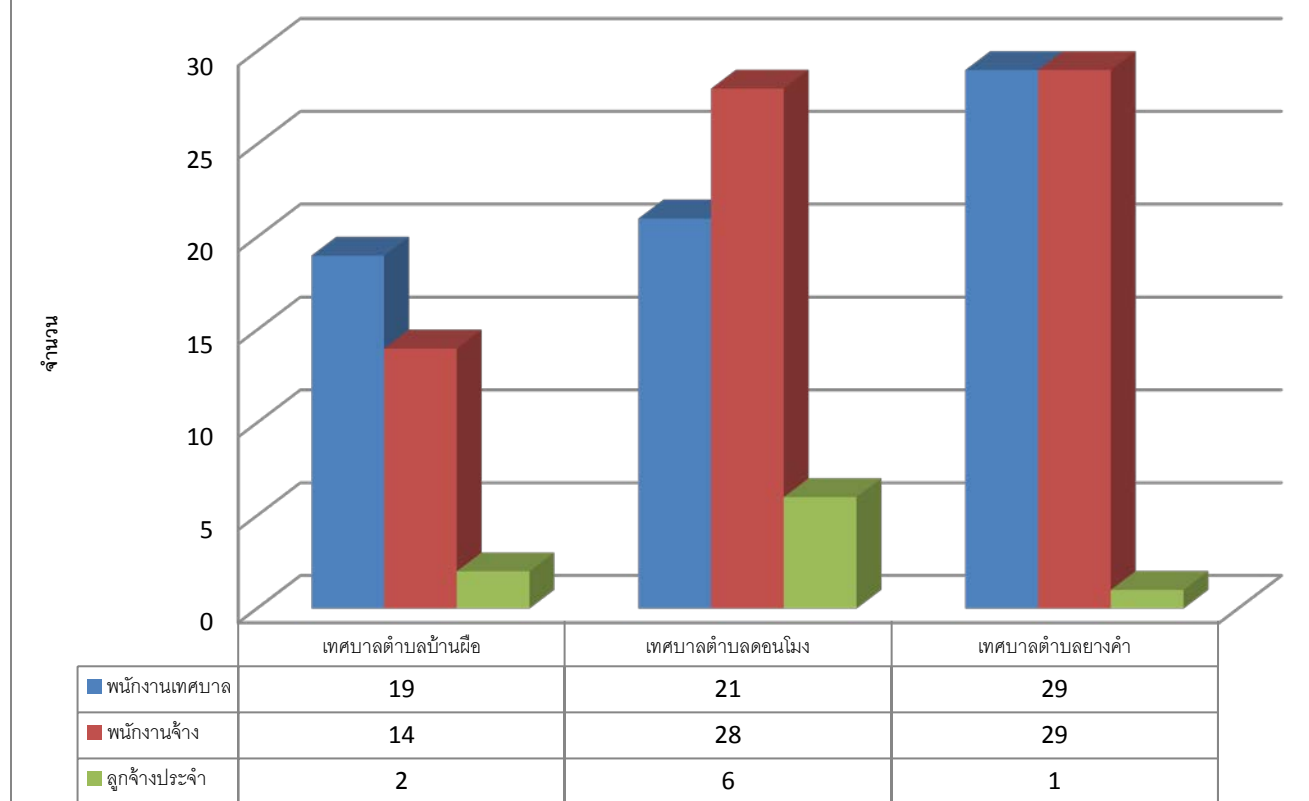
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านผือ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ หน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านผือเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านผือ รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านผือ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านผือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านผือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลดอนมดแดง และเทศบาลตำบลยางคำ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านผือ เทศบาลตำบลดอนโมง และเทศบาลตำบลยางคำ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง เทศบาลตำบลบ้านผือยังมีอัตรากำลังน้อยกว่า เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ แต่ภาระงานไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบ้านผือ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการและนักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านผือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านผือ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านผือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านผือ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านผือสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านผือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านผือ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านผือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านผือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านผือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านผือ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านผือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านผือ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านผือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบ้านผือ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านผือ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านผือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านผือ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านผือ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

- ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
- ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลบ้านผือน่าอยู่ เขตสุขภาพวิถีวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ทุกภาคส่วนร่วมมือร่วมใจ ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบ้านผือ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านผือ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีผู้นำ ครอบครัว กลุ่มองค์กรและชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
๒. เทศบาลตำบลบ้านผือ ที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด
๓. มีพืชทางการเกษตร และแหล่งประมงที่สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
๔. สภาพสังคมมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมเป็นอย่างดี
๕. มีโบราณสถานแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่โดดเด่นสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การบริหารงบประมาณของเทศบาลยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารและการพัฒนาได้ครอบคลุมเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลมีอยู่อย่างจำกัด
๒. ขาดการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในชุมชนและเยาวชนขาดการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญและขาดความรู้เรื่องผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมขาดการวางแผนทรัพยากรที่มีอยู่
๔. ขาดการบูรณาการในการใช้ทรัพยากรที่ดีให้เกิดประโยชน์รวมทั้งดินขาดคุณภาพและเสื่อมโทรมเนื่องจากการใช้สารเคมีในภาคการเกษตรอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลานาน

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพและการประกอบธุรกิจชุมชนในหลายรูปแบบ
๒. รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๓. มีกฎหมายปฏิรูปการศึกษาและสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี รวมทั้งมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ
๔. กระแสประชาธิปไตยในประเทศไทยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน การพิทักษ์สิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิเด็ก สตรีและผู้ด้อยโอกาส รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น จึงเป็นโอกาสดีในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสหลักดังกล่าว

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. การกีดกันที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการกระจายอำนาจ ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ อีกประการหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้
๒. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงรวมทั้งราคาปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิต
๓. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเปราะบางตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและการเมืองและอาจส่งผลกระทบต่อภาวะการจ้างงาน การผลิต การบริโภค การลงทุน และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลบ้านผือ เป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่ อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “ตำบลบ้านผือน่าอยู่ เชิดชูประเพณีวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ทุกภาคส่วนร่วมมือร่วมใจ ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ

ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบ้านผือเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านผือ ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

โครงการด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลบ้านผือเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพพลเมือง

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการโครงการด้านส่งเสริมความปลอดภัยของประชาชน

ตัวชี้วัด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชนภายในตำบลบ้านผือเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการโครงการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลบ้านผือได้รับการจัดการดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนากิจการเกษตรอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการโครงการด้านการเกษตรต่าง ๆ

ตัวชี้วัด

ระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

การบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลบ้านผือเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๗ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างทุนทางสังคมให้เข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขันภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทุนทางสังคมให้เข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขันภายใต้หลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการโครงการต่าง ๆ ที่เสริมสร้างทุนทางสังคมให้เข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการแข่งขันภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลบ้านผือเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารภาครัฐ

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการโครงการด้านการเมืองและการบริหาร

ตัวชี้วัด

๑. ประชาธิปไตยในชุมชนมีความก้าวหน้า ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเพิ่มขึ้น

ภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านผือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านผือ จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านสาธารณสุข
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ พัฒนาสินค้า OTOP
- ๖.๒.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบ้านผือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านผือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ ๒. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ๓. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	จุดอ่อน W ๑. จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในบางภารกิจ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับภารกิจงานบางเรื่อง เช่น จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นิติกร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านผือ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 3. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<u>โอกาส O</u> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาลตำบล	๑. ปลัดเทศบาลตำบล	
๒. รองปลัดเทศบาลตำบล	๒. รองปลัดเทศบาลตำบล	
๓. สำนักปลัดเทศบาล - ฝ่ายอำนวยการ ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานแผนและงบประมาณ ๓.๓ งานนิติการ ๓.๔ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๓.๕ งานพัฒนาชุมชน	๓. สำนักปลัดเทศบาล - ฝ่ายอำนวยการ ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (เปลี่ยนชื่อ) ๓.๓ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ (เปลี่ยนชื่อ) ๓.๔ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม (เปลี่ยนชื่อ) ๓.๕ งานพัฒนาชุมชน	
๔. กองคลัง ๔.๑ งานการเงินและบัญชี ๔.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๔. กองคลัง ๔.๑ งานการเงินและบัญชี ๔.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๓ งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)	
๕. กองช่าง ๕.๑ งานวิศวกรรม ๕.๒ งานผังเมือง ๕.๓ งานสาธารณูปโภค	๕. กองช่าง ๕.๑ งานวิศวกรรม ๕.๒ งานผังเมือง ๕.๓ งานสาธารณูปโภค	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	๖. กองการศึกษา ๖.๑ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม(เปลี่ยนชื่อ) ๖.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังตาราง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
๓	สำนักปลัดเทศบาล	๓	สำนักปลัดเทศบาล	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (๑)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	- ฝ่ายอำนวยการ		- ฝ่ายอำนวยการ	
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)		๓.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป	
	๓.๓ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)		๓.๓ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)	
	๓.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)		๓.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)	
	๓.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		๓.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	๓.๖ ภารโรง (ทั่วไป) (๑)		๓.๖ ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	
	๓.๗ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		๓.๗ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	
	งานแผนและงบประมาณ		งานวิเคราะห์นโยบายและแผน(เปลี่ยนชื่อ)	
	๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)		๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านผือ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
	๓.๙ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)		๓.๙ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ภารกิจ) (๑)	
	งานนิติการ		งานรับเรื่องราวร้องทุกข์(เปลี่ยนชื่อ)	
	งานพัฒนาชุมชน		งานพัฒนาชุมชน	
	๓.๑๐ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)		๓.๑๐ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)	
	๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)		๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)	
	งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม		งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม(เปลี่ยนชื่อ)	
	๓.๑๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)		๓.๑๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)	ว่าง
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
	งานการเงินและบัญชี		งานการเงินและบัญชี	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)		๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)	
	๔.๓ ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)		๔.๓ ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	๔.๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)		๔.๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน		งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน (๑)		๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน (๑)	
	๔.๖ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)		๔.๖ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้		งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)	
	๔.๗ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)		๔.๗ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)	ว่าง
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)		๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านผือ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง	
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)		๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
	งานวิศวกรรม		งานวิศวกรรม	
	๕.๒ นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)		๕.๒ นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)	
	๕.๓ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)		๕.๓ ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)	
	งานผังเมือง		งานผังเมือง	
	งานสาธารณูปโภค		งานสาธารณูปโภค	
	๕.๔ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		๕.๔ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	๕.๕ พนักงานสูบน้ำ (ภารกิจ) (๑)		๕.๕ พนักงานสูบน้ำ (ภารกิจ) (๑)	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	๕.๖ พนักงานสูบน้ำ (๑)		๕.๖ พนักงานสูบน้ำ (๑)	(ถ่ายโอน)
๖	กองการศึกษา	๖	กองการศึกษา	
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)	
	งานบริหารการศึกษา		งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม(เปลี่ยนชื่อ)	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)		๖.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)	
	๖.๓ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)		๖.๓ ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)	
	๖.๔ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)		๖.๔ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)	
	งานการศึกษาปฐมวัย		งานการศึกษาปฐมวัย	
	ศพด.บ้านหนองแสง		ศพด.บ้านหนองแสง	
	๗.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)		๗.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)	(เงินอุดหนุน)
	๗.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)		๗.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)	(เงินอุดหนุน+ สมทบ)



ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านผือ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
	ศพด.บ้านโพธิ์ตาก		ศพด.บ้านโพธิ์ตาก	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลบ้านผือ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบ้านผือ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๓ นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ การโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน(เปลี่ยนชื่อ)								
	๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	๓.๙ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์(เปลี่ยนชื่อ)	-	-	-	-	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
	๓.๑๐ นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม(เปลี่ยนชื่อ)								
	๓.๑๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี					-	-	-	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
	๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลจ.ประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	๔.๔ ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					-	-	-	
	๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
	๔.๖ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้(เปลี่ยนชื่อ)								
	๔.๗ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๘ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิศวกรรม								
	๕.๒ นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๓ ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง	-	-	-	-	-	-	-	
	งานสาธารณสุขโรค								
	๕.๔ พนักงานสูบน้ำ (ลจ.ประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านผือ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	๕.๕ พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๖ ผ.เจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองการศึกษา								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม(เปลี่ยนชื่อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๓ ผ.ช.นักวิชาการศึกษา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔ ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการศึกษาปฐมวัย								
	ศพด.บ้านหนองแสง								
	๖.๕ ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๖.๖ ผู้ดูแลเด็ก(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
	๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
	ศพด.บ้านโพธิ์ตาก								
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	(๓๔,๔๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
	สำนักปลัดเทศบาล																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายอำนวยการ																	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
	งานบริหารทั่วไป																	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๘,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	(๑๖,๕๔๐)
๘	การโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (เปลี่ยนชื่อ)																	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๙,๐๘๐	๙,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	๒๔๔,๖๘๐	(๑๘,๑๑๐)
	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ (เปลี่ยนชื่อ)																	
	งานพัฒนาชุมชน																	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม (เปลี่ยนชื่อ)																	
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	กองคลัง																	
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	งานการเงินและบัญชี																	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๘๐)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๖,๖๕๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	(๑๐,๑๒๐)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	(๑๗,๒๗๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๓,๔๖๐)
	งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)																	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	(๑๓,๒๙๐)
	กองช่าง																	
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)

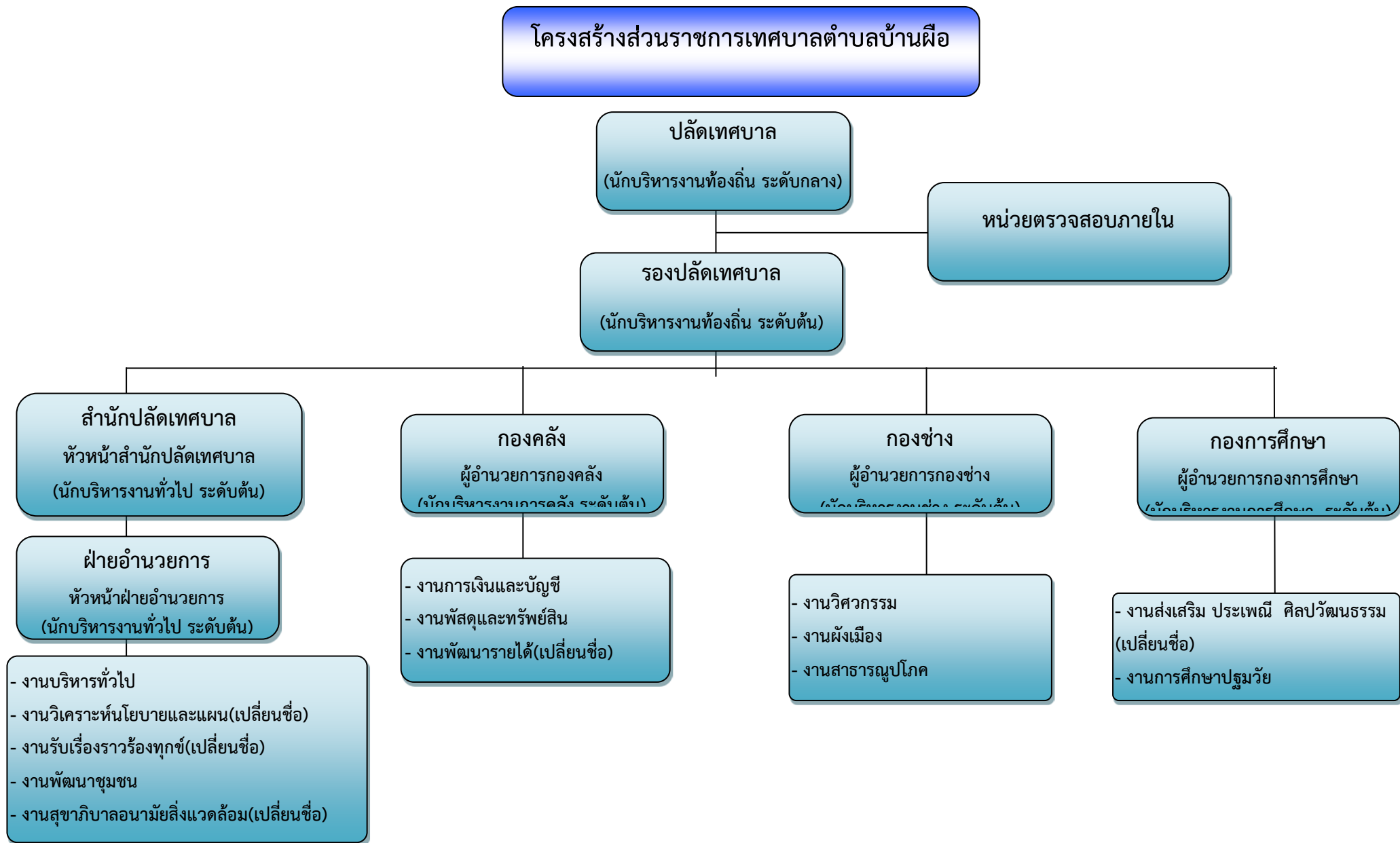
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง /วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานวิศวกรรม																	
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	(๑๑,๘๖๐)
	งานผังเมือง																	
	งานสาธารณูปโภค																	
๒๖	พนักงานสูบน้ำ	ลจ. ประจำ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	(๑๑,๙๒๐)
๒๘	พนักงานสูบน้ำ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	(๑๒,๘๓๐)
	กองการศึกษา																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม(เปลี่ยนชื่อ)																	
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	(๑๖,๗๒๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	(๑๑,๗๕๐)
	งานการศึกษาปฐมวัย																	
	ศพด.บ้านหนองแสง																	
๓๓	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง /วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๓๙,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๕,๒๔๐	๕๑,๖๐๐	๕๘,๒๐๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๓๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๓,๙๒๐	๕๐,๒๘๐	๕๖,๘๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
	ศพด.บ้านโพธิ์ตาก																	
รวม			๓๕	๓๑		๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-				๘,๑๙๒,๗๖๐	๘,๔๘๒,๒๐๐	๘,๗๗๖,๖๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๖๓๘,๕๕๒	๑,๖๙๖,๔๔๐	๑,๗๕๕,๓๓๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๘๓๑,๓๑๒	๑๐,๑๗๘,๖๔๐	๑๐,๕๓๒,๐๑๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๐.๒๐	๒๙.๗๘	๒๙.๓๕	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐											๓๑,๐๐๐,๐๐๐			๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ	ประมาณการรายจ่าย	ประมาณการรายจ่ายประจำที่นำมาคำนวณตามมาตรา ๓๕	ภาระค่าใช้จ่าย			คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือนพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	
๒๕๖๑	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๘,๑๙๒,๗๖๐	๑,๖๓๘,๕๕๒	๙,๘๓๑,๓๑๒	๓๐.๒๐
๒๕๖๒	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๘,๔๘๒,๒๐๐	๑,๖๙๖,๔๔๐	๑๐,๑๗๘,๖๔๐	๒๙.๗๘
๒๕๖๓	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	๓๕,๘๘๖,๓๗๕	๘,๗๗๖,๖๘๐	๑,๗๕๕,๓๓๖	๑๐,๕๓๒,๐๑๖	๒๙.๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (1)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (1)
- ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (1)
- การโรง (ทั่วไป)(1)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน(เปลี่ยนชื่อ)

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก. (1)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ(ภารกิจ)(1)

งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (2)

งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม (เปลี่ยนชื่อ)

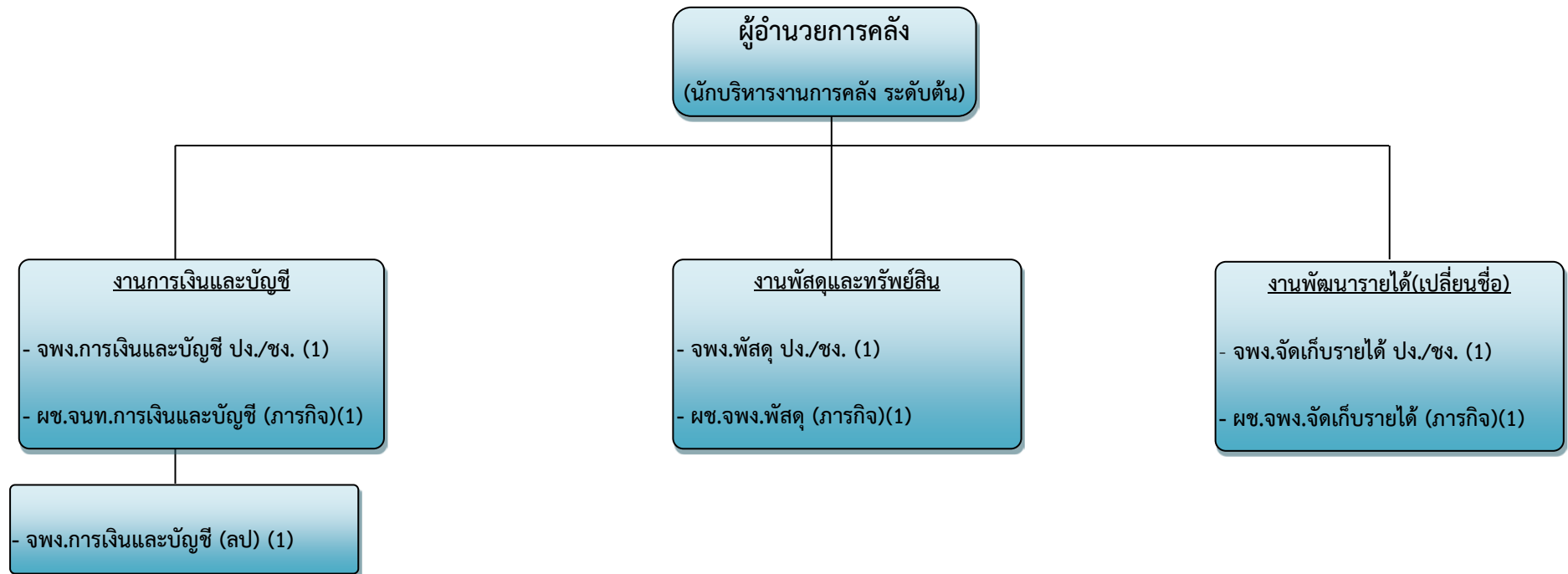
- จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.(1)

งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

(เปลี่ยนชื่อ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	๑	๔	-	-	-	๒	๒	๑๐

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง
เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ



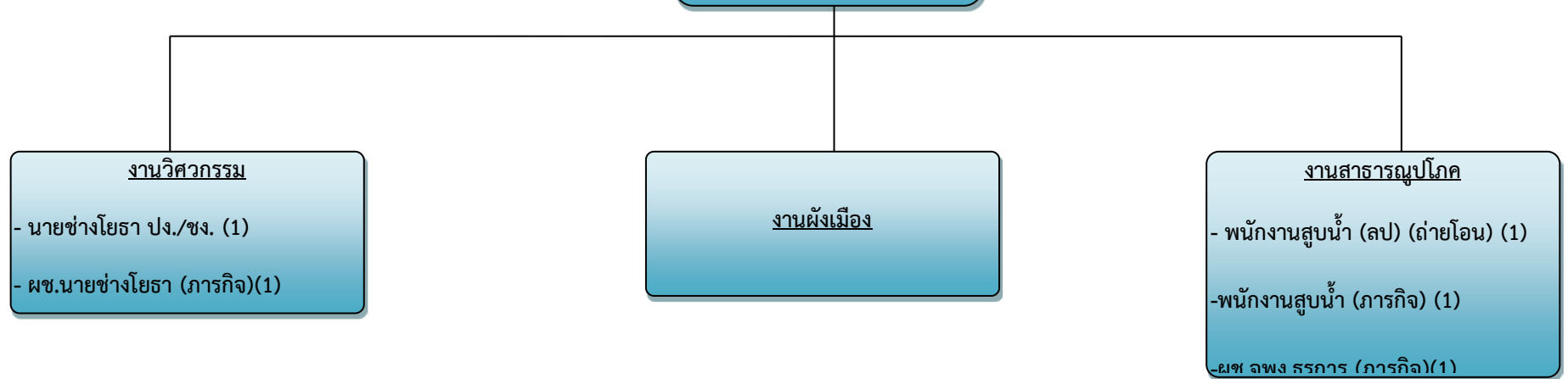
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๓	-	๗

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑			๑	-	๑	๔	-	๗

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา

เทศบาลตำบลบ้านผือ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (เปลี่ยนชื่อ)

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (1)
- ผช.นักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)(1)
- ผช. เจ้าพนักงานบรรณารักษ์(ภารกิจ)(1)

งานการศึกษาปฐมวัย

- ครู (1)
- ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ) (2)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ค.ศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๔	-	๖

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลบ้านผือ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พ.การกิจ	พ.ทั่วไป	รวม
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายทวีช รุ่งเรือง	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๘๑,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐)
๒	นายวรนนท์ จารนาเพียง	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๙๑,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐)
			สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล						
๓	-	-	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
			ฝ่ายอำนวยการ			ฝ่ายอำนวยการ						
๔	นายสุพจน์ แก้วมาตย์	ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๐๖,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐)
			งานบริหารทั่วไป			งานบริหารทั่วไป						
๕	นางสาวรัชราภรณ์ โกฎิวัติ	บธ.บ.(การเงินและธนาคาร)	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐)
๖	นางสไบทิพย์ โกมลตรี	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐)
๗	นางรัตดาวรรณ อ่อนตาแสง	ปวส. (การบัญชี)	๐๑-ภ-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๐๑-ภ-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑๙๘,๔๘๐ (๑๖,๕๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๙๘,๔๘๐ (๑๖,๕๔๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๘	นายลวน กุลบุตร	ม.๖	๐๑-ท-๐๐๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๐๑-ท-๐๐๑	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๙	นายกู้เกียรติ จุ่มอั้งวะ	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	๐๑-ท-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๐๑-ท-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
			งานแผนและงบประมาณ			งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (เปลี่ยนชื่อ)						
๑๐	นายอนุรักษ์ ชัยบ้านกุด	ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐)
๑๑	นายวัชรพงศ์ มูลเค้า	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์)	๐๑-ภ-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๐๑-ภ-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๑๗,๓๒๐ (๑๘,๑๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๑๗,๓๒๐ (๑๘,๑๑๐)
			งานนิติการ			งานรับเรื่องราวร้องทุกข์(เปลี่ยนชื่อ)						
			งานพัฒนาชุมชน			งานพัฒนาชุมชน						
๑๒	นางวิจิตร ดวงมูลลี	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐)
๑๓	นางเสาวคนธ์ รุ่งเรือง	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
			งานสาขาวิชาและสิ่งแวดล้อม				งานสาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม (เปลี่ยนชื่อ)						
๑๔	-	-	๐๕-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
			กองคลัง				กองคลัง						
๑๕	นางกนกพร ศรีจันทร์	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๐๔,๖๔๐	(๓๐,๒๒๐)
			งานการเงินและบัญชี				งานการเงินและบัญชี						
๑๖	นางมาตุลี ประสมพิช	ปวส.(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๓๔,๙๖๐	(๑๙,๕๘๐)
๑๗	นางอวยพร รัตนจันท	ปวส.(การบัญชี)	๐๔-ล-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๐๔-ล-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๙๙,๘๐๐	(๑๖,๖๕๐)
๑๘	นายธนากรณ คีราข	ปวช.(พาณิชยการ)	๐๔-ภ-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๐๔-ภ-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๒๑,๔๔๐ (๑๐,๑๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๒๑,๔๔๐	(๑๐,๑๒๐)
			งานพัสดุและทรัพย์สิน				งานพัสดุและทรัพย์สิน						
๑๙	นางสาวหนึ่งฤทัย โอนกลาง	บช.บ.(การบัญชี)	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๐๗,๒๔๐	(๑๗,๒๗๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางสาวน้ำทิพย์ วงษ์ใหญ่	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๔-ภ-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๐๔-ภ-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐)
			งานจัดเก็บและพัฒนารายได้			งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)						
๒๑	-	-	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๒	นางสาวกาญจนา ยุติบรรณ	บธ.บ.(ทรัพยากรมนุษย์)	๐๔-ภ-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๐๔-ภ-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๕๙,๔๘๐ (๑๓,๒๙๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๕๙,๔๘๐ (๑๓,๒๙๐)
			กองช่าง			กองช่าง						
๒๓	นายพิเชษฐ์ ทับแก้ว	วท.บ. (อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐)
			งานวิศวกรรม			งานวิศวกรรม						
๒๔	นายวรวัฒน์ อนุรักษ์เขต	ทล.บ.(เทคโนโลยีโยธา)	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐)
๒๕	นายภาคภูมิ พินิจงาม	ปวส.(ก่อสร้าง)	๐๕-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๐๕-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๔๒,๓๒๐ (๑๑,๘๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๔๒,๓๒๐ (๑๑,๘๖๐)
			งานผังเมือง			งานผังเมือง						

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
			งานสาธารณูปโภค				งานสาธารณูปโภค						เงินอุดหนุน
๒๖	นายเริงชาติ อินทผลา	ม.๖	๑๘๔๑	พนักงานสูบน้ำ	ลจ.ประจำ	๑๘๔๑	พนักงานสูบน้ำ	ลจ.ประจำ	-	-	-	-	
									-	-	-		
๒๗	นางชนิษฐา สุขโนทอง	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๐๕-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๐๔๐	-	-	๑๔๓,๐๔๐	(๑๑,๙๒๐)
									(๑๑,๙๒๐ X ๑๒)	-	-		
๒๘	นายเทพ อ่อนตาแสง	ปวช. (เกษตรกรรม)	๐๕-ภ-๐๐๘	พนักงานสูบน้ำ	(ทักษะ)	๐๕-ภ-๐๐๘	พนักงานสูบน้ำ	(ทักษะ)	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐	(๑๒,๘๓๐)
									(๑๒,๘๓๐ X ๑๒)	-	-		
			กองการศึกษา				กองการศึกษา						ว่างเดิม
๒๙	-	-	๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	
									[(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		
			งานบริหารการศึกษา				งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (เปลี่ยนชื่อ)						
๓๐	นางสาวรัชราภรณ์ ศรีโนนยาง	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐	(๒๐,๔๔๐)
									(๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-		
๓๑	นางสาวไศจิรัตน์ ศรีวิหุลอด	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๐๘-ภ-๐๐๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๐๘-ภ-๐๐๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๒๐๐,๖๔๐	-	-	๒๐๐,๖๔๐	(๑๖,๗๒๐)
									(๑๖,๗๒๐ X ๑๒)	-	-		
๓๒	นางสาววรรรัตน์ เฒ่าบุตรศรี	ปวช.(การบัญชี)	๐๘-ภ-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๐๘-ภ-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๔๑,๐๐๐	-	-	๑๔๑,๐๐๐	(๑๑,๗๕๐)
									(๑๑,๗๕๐ X ๑๒)	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
			งานการศึกษาปฐมวัย				งานการศึกษาปฐมวัย					
			ศพด.บ้านหนองแสง				ศพด.บ้านหนองแสง					
๓๓	นางศิริพร บัวเงิน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๐-๒-๐๑๘๐	ครู	(คศ.๑)	๔๐-๒-๐๑๘๐	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-
									-	-	-	
๓๔	นางอินทิลา วรพันธ์	ค.บ.(ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๐๘-อ-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
									-	-	-	
๓๕	นางอรทัย ลิโป้	ค.บ.(ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๐๘-อ-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
									-	-	-	
			ศพด.บ้านโพธิ์ตาก				ศพด.บ้านโพธิ์ตาก					
			หน่วยตรวจสอบภายใน				หน่วยตรวจสอบภายใน					

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านผือ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านผือ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านผือ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านผือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านผือ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านผือ

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก