



ประกาศเทศบาลตำบลบึงสำโรง
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ประกอบกับ
มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ
๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖
ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล
ตำบลบึงสำโรง แล้วนั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา นำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคนพัฒนา
กำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยงยุทธ คำประพันธ์)
นายกเทศมนตรีตำบลบึงสำโรง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง



อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒-๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕-๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖-๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘-๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘-๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑-๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘-๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔-๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖-๔๘



แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบึงสำโรง
อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบึงสำโรงเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบึงสำโรง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น ข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานไม่ถูกต้องจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไ้มากกว่าโดยเปรียบเทียบยอมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

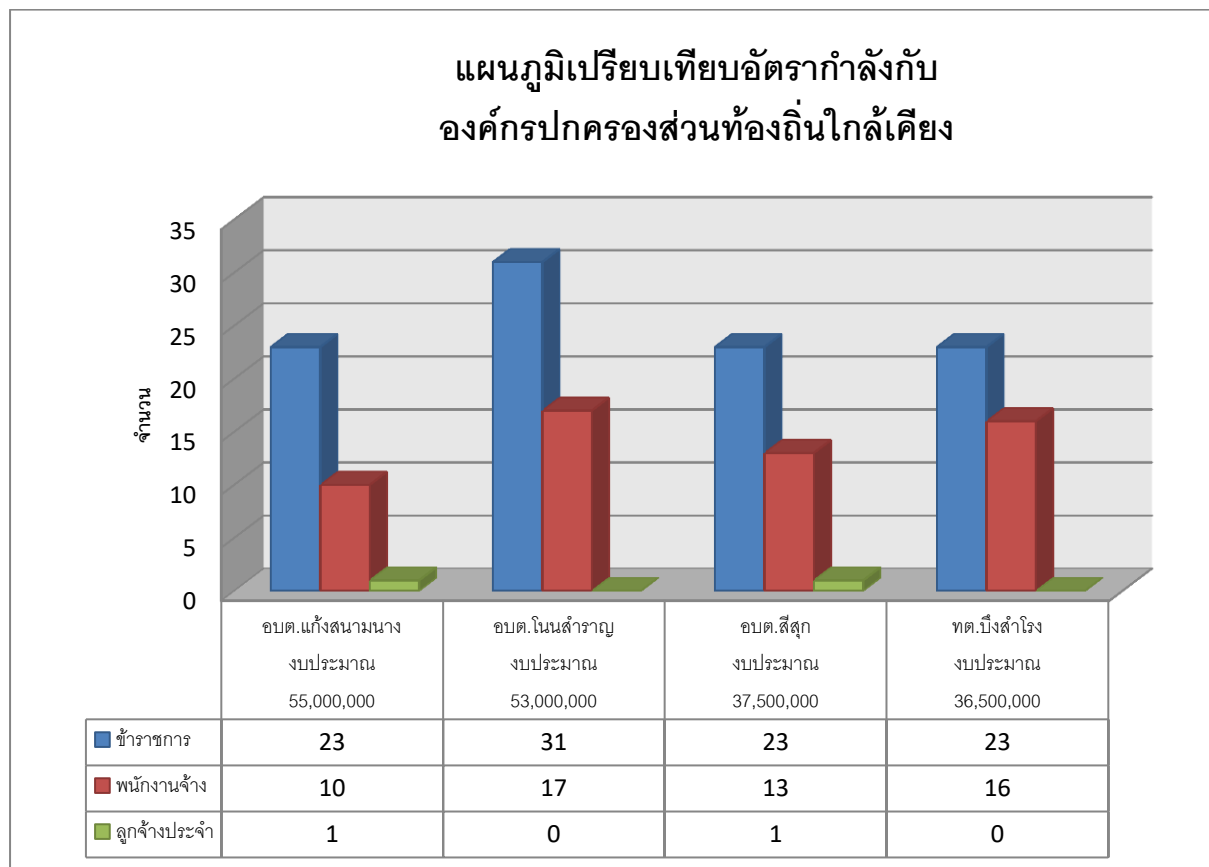


๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล แก้งสนามนาง/องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญและองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ซึ่งทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงสำโรง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง/ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญและองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดลักษณะงาน บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน และเป็นเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่า จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีจำนวนอัตรากำลังซึ่งมากกว่าเทศบาลตำบลบึงสำโรง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสาม หน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงควรมีการกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการที่มีความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการและเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและลดตำแหน่ง ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสำหรับประเภทสายงานผู้บริหาร ส่วนประเภทสายงานวิชาการและทั่วไป ที่เป็นตำแหน่งขาดแคลนและไม่มีค้ำของกรมส่งเสริมฯ เทศบาลจะประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายไปพลางก่อนเพื่อเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางให้กับผู้ที่สนใจย้ายเมื่อกรมส่งเสริมฯ มีบัญชีตามตำแหน่งดังกล่าวจึงจะทำหนังสือขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมฯ และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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



๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบึงสำโรง อยู่ห่างจากที่ทำการอำเภอแก้งสนามนางประมาณ ๙ กิโลเมตร ตำบลบึงสำโรง เป็น ๑ ใน ๕ ตำบลในเขตอำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วนคือ ตำบลแก้งสนามนาง ตำบลบึงพะไล ตำบลสีสุก ตำบลลาดใหญ่ มีเขตปกครองรวม ๙ หมู่บ้าน มีพื้นที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๒๖,๘๗๕ ไร่ หรือ ๔๓ ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๓๔๖ คน แยกเป็น หญิง ๒,๗๐๙ คน เป็นชาย ๒,๖๓๔ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๕๗๒ ครัวเรือนมีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๒๔.๓๓ คน/ตร.กม. มีวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๑๒ แห่ง มีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวม ๔ โรงเรียน มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ๑ แห่ง

ก. สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม เส้นทางคมนาคมที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางสัญจรไม่สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ในเทศบาลตำบลบึงสำโรง เป็นถนนดิน, ถนนลูกรัง และไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนจะลื่น เป็นหลุม เป็นบ่อ และมีน้ำท่วมขัง

๑.๒ ปัญหาการมีน้ำประปาใช้ไม่ทั่วครบทุกครัวเรือน

๑.๓ ปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากยังขาดโทรศัพท์สาธารณะในการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงและโทรศัพท์สาธารณะ ที่มีอยู่มีจำนวนน้อย และมักเกิดปัญหาขัดข้องบ่อย

๑.๔ ปัญหาการใช้ไฟฟ้า เนื่องจากความเจริญอย่างรวดเร็วของชุมชน และการก่อสร้างบ้านเรือนขึ้นใหม่ ทำให้การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และปัญหาการขาดไฟฟ้าสาธารณะ ให้แสงสว่างริมทาง ประชาชนได้รับความยากลำบาก ในการสัญจรในเวลากลางคืน และไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๕ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำ ขาดระบบชลประทาน และฝนทิ้งช่วง จำนวน ๙ หมู่บ้าน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพของดินให้ดีขึ้น

๒.๒ ปัญหารายได้ต่ำ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลประกอบอาชีพด้านการเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่มีการประกอบอาชีพอื่นเป็นอาชีพเสริม

๒.๓ ปัญหาการขาดเงินทุน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และการมีหนี้สิน โดยเฉพาะหนี้สินนอกระบบ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการวางแผนในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๓.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด เนื่องจากเด็กและเยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในโทษภัยของยาเสพติด รวมทั้งขาดการเอาใจใส่ของครอบครัว และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่เข้าไปเกี่ยวข้องกับฐานะเป็นผู้เสพ

๓.๓ ปัญหาที่ดินทำกินไม่เพียงพอเนื่องจากการเพิ่มของประชากรประสบกับปัญหาด้านหนี้สิน

๓.๔ ปัญหาโจรขโมย เนื่องจากยังขาดการระมัดระวัง และมาตรการในการระวังป้องกันความปลอดภัยยังมีไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจทางการเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน



๔.๒ ปัญหาการบริหารงานและการให้บริการด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน บุคลากรไม่เพียงพอ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ เนื่องจากมีการบุกรุกทำลายป่า

๕.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และเล็งเห็นความสำคัญ ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์การใช้ และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ

๕.๔ ปัญหาไม่มีสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากไม่มีที่สาธารณะที่จะดำเนินการ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

มีสถานอนามัยตำบล จำนวน ๑ แห่ง

๗.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

๗.๒ ปัญหาเกิดจากโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด

๗.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๖.๒ ปัญหาด้านการศึกษาต่อเนื่องของประชาชนทั้งในและนอกระบบ

๖.๓ ปัญหาเรื่องการขาดการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

ข. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนที่ใช้สัญจรไป-มา สะดวก และได้มาตรฐาน

๑.๒ ต้องการให้มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านทั่วถึงทุกครัวเรือน

๑.๓ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าสาธารณะริมถนนเพิ่มขึ้นเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการเดินทางเวลากลางคืน

๑.๕ ต้องการให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ ขุดสระ หรือแหล่งน้ำขึ้นใหม่ เพื่อให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการให้มีการให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ให้มีคุณภาพ

๒.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมอุตสาหกรรม และหัตถกรรมในครัวเรือน เพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๓.๒ ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติด การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการเล่นกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย

๓.๓ ต้องการให้มีแหล่งเงินทุน หรือจัดตั้งกองทุนกู้ยืม สำหรับการประกอบอาชีพ

๓.๔ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มพลังมวลชน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบล เป็นต้น



๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้ความรู้ในเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายการปกครองท้องถิ่น

๔.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

๔.๓ ให้ความรู้แก่บุคลากรในเทศบาล เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๔.๔ เพิ่มการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การตรวจสอบและควบคุม มิให้ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า

๕.๓ ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน และปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ

๕.๔ จัดสร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน และปลูกไม้ดอกไม้ประดับ สร้างความร่มรื่น แก่ประชาชน

๕.๕ จัดหาที่ทิ้งขยะเพื่อนำไปกำจัดอย่างถึงสุลลักษณะ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๗.๑ ให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ

๗.๒ ออกเทศบัญญัติเพื่อป้องกันโรคติดต่อ

๗.๓ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ทุกประเภท

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ บำรุง ส่งเสริม และรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (๑ ผลิตภัณฑ์ ๑ ตำบล)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบึงสำโรงมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยให้เกิดความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยแบ่งหัวข้อการแก้ไขปัญหาให้ตรงสภาพปัญหาตามภารกิจซึ่งได้กำหนดภารกิจของเทศบาลออกเป็นทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท. อื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุขการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๕) การเปรียบเทียบคดีอาญาในความผิดตามข้อบัญญัติท้องถิ่นและกฎหมายอื่น
- (๖) การทะเบียนราษฎร (ถ่ายโอน)
- (๗) การตรวจตรา (ถ่ายโอน) สถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิงลักษณะหนึ่ง (ร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงรายย่อย) (ถ่ายโอน)
- (๘) การรับแจ้ง อนุญาตประกอบกิจการและการตรวจตราเกี่ยวกับสถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง สถานีบริการน้ำมัน (ถ่ายโอน)
- (๙) การอนุญาตให้จัดตั้งสถานบริการ (ถ่ายโอน)
- (๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๑๑) การอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ถ่ายโอน)
- (๑๒) การอนุญาตตั้งโรงแรม (ถ่ายโอน)
- (๑๓) การอนุญาตให้เล่นการพนัน (ถ่ายโอน)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบที่กำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) ให้มีกิจการเทศพาณิชย์



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) รักษาความสะอาดของถนนที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๗) งานควบคุมไฟฟ้า (ถ่ายโอน)
- (๘) การปรับปรุงพื้นพูนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ(ถ่ายโอน)
- (๙) การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แห่งชาติ ด้านการควบคุมมลพิษ/การบำบัดน้ำเสีย/การจัดการขยะมูลฝอย (ถ่ายโอน) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ตามภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบึงสำโรงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยได้จัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางการดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร เทศบาลเทศบาลตำบลบึงสำโรง มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ ดังนี้



ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบึงสำโรง

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบึงสำโรง

“ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานบริหารจัดการน้ำทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑ ก่อสร้างซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำอุปโภคบริโภค
- ๒ ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมเช่นถนนลูกรังถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้มีคุณภาพ
- ๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างระบบประปา ระบบสาธารณสุขและสื่อสารให้มีคุณภาพดีขึ้น
- ๔ สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน
- ๕ วางแผนการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่างเทศบาลตำบลบึงสำโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคมสุขภาพอนามัยการศึกษาศาสนาวัฒนธรรมการกีฬาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑ ส่งเสริมการศึกษาสาธารณสุขการสร้างสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อเช่นโรคไข้เลือดออกโรคพิษสุนัขบ้าโรคอุบัติใหม่เป็นต้น
- ๒ พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพแข็งแรงและการออกกำลังกาย
- ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยทั่วถึง
- ๕ ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยและนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- ๖ ส่งเสริมพัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีชาวบ้าน
- ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- ๘ สงเคราะห์เปี้ยยังชีพ
- ๙ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๐ สนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท
- ๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองการศึกษา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัด เทศบาลตำบลบึงสำโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑ พัฒนาระบบงานผลิตเพื่อการเกษตรที่ยั่งยืน
- ๒ ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีด้านการเกษตร
- ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาลตำบลบึงสำโรง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑ ส่งเสริมพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

๒ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร

๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาของท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสำนักปลัดเทศบาลตำบลวังสำโรงกองช่างเทศบาลตำบลบึงสำโรงกองคลังเทศบาลตำบลบึงสำโรงกองการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัด เทศบาลตำบลบึงสำโรง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) เพื่อพิจารณาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบึงสำโรงที่ผ่านมาว่า มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบึงสำโรง โดยการใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือ

๑.จุดแข็ง (Strength) = S

- ๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลบึงสำโรงชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือการถ่ายโอนภารกิจ
- ๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงาน/ส่วนราชการอื่น
- ๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
- ๖ สภาพเทศบาลตำบลบึงสำโรงสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๗ สามารถจัดก่าอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
- ๑๐ มีกลไกการบริหารราชการระชาคมภาคประชาชนในทุกชุมชน
- ๑๑ มีพื้นที่ของตำบลเป็นขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง
- ๑๒ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ๑๓ สภาพของพื้นที่พื้นดินมีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
- ๑๔ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็งและมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
- ๑๕ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑๖ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
- ๑๗ ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๑๘ ผู้นำชุมชน อสม.และหน่วยงานราชการภายใต้ตำบลให้ความร่วมมือในการประสานงานด้านต่างๆ เป็นอย่างดี



๒. จุดอ่อน (Weakness) = W

- ๑ บุคลากรเทศบาลตำบลบึงสำโรงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่
- ๒ ความต้องการในการแก้ไขความเดือดร้อนสูงแต่เทศบาลตำบลบึงสำโรงยังขาดอัตรากำลังคน
- ๓ พื้นที่มีรถโดยสารประจำทางสายเดียวการสัญจรไป-มา ลำบากส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ส่วนบุคคล
- ๔ มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๕ บุคลากรมีน้อยทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างทำให้ประสิทธิภาพลดลง
- ๖ ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภคบริโภคและ เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๗ การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้าและการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
- ๘ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในการแสดงความคิดเห็น
- ๙ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและในการพัฒนาด้านต่างๆ
- ๑๐ อาชีพหลักส่วนใหญ่ทำการเกษตรอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งอาจไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

๓. โอกาส (Opportunity) = O

- ๑ มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
- ๒ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนการกระจายอำนาจ
- ๓ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๔ มีวัดสามารถพัฒนาเสริมสร้างให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนในพื้นที่ได้
- ๕ มีสถานศึกษาในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นและมีศูนย์การเรียนรู้ระบบ
- ๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่ในการให้บริการประชาชน
- ๗ การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาสุขภาพติดตามนโยบายรัฐบาลจังหวัดและอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง
- ๘ นำข้อมูลจากงานจัดทำเวทีประชาคมจัดทำโครงการกิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน
- ๙ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันใช้ สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๔. ภัยคุกคาม(Threat) = T

- ๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มีชัดเจน
- ๒ การให้ความอิสระจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สินขาดทุนผลผลิต ทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาต่ำน้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
- ๕ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
- ๖ ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่มีลักษณะแหล่งต้นน้ำฤดูฝนมีน้ำท่วมฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๗ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล
- ๘ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงานหน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ
- ๙ สภาวะการทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๐ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ไม่ให้ความสำคัญต่อส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. ด้านพัฒนาแหล่งน้ำกินและน้ำใช้
๑๔. ด้านการพัฒนาความรู้ การศึกษา และวัฒนธรรม เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบวินัย
๖. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๙. พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

จากภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ องค์กรควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบึงสำโรง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนเทศบาลไว้ ดังนี้



- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ทั้งนี้สภาพแวดล้อมและบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่างเทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง(ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาลและใกล้เคียง มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน ข้าราชการมีการโอน(ย้าย)บ่อยทำให้การปฏิบัติงานราชการไม่ต่อเนื่อง อัตรากำลังข้าราชการมีไม่เพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรส่วนหนึ่งเป็นคนในพื้นที่มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน เทศบาลในฐานะตัวแทนประชาชน มีการส่งเสริมและฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงตลอด ทำให้การถือปฏิบัติเกิดความไม่คล่องตัว พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ การจัดอาคารสถานที่ไม่สอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอยและขาดความสวยงามเป็นระเบียบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รัฐสภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจเทศบาล งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ใกล้เคียง



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ที่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานบริหารการศึกษา ๕.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานบริหารการศึกษา ๕.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบึงสำโรง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบึงสำโรง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
ทต.บึงสำโรง	ปลัด เทศบาล	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	งานวิศวกรรมโยธา	-	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	๑	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
	งานส่งเสริมสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	-	-	-	-
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๑
	งานการศึกษาปฐมวัย	-	-	-	๓
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรာ

๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรာ
- นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรာ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. จำนวน ๑ อัตรာ
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรာ
- นิติกร ปก. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรာ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรာ
- คนงาน (งานธุรการ(๒)/งานเกษตร(๑)) จำนวน ๓ อัตรา

๒.กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๓.กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (งานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (งานสาธารณูปโภค) จำนวน ๑ อัตรา



๔.กองการศึกษา ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา
- คนงาน (งานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา

๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (งานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. จำนวน ๑ อัตรา

รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น

จำนวน ๔๖ อัตรา



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไปต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน (งานส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำล้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานสาธารณูปโภค)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษาด้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๖	๔๖	๔๖	+๙/-๒	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) อัตรากำลังปัจจุบัน

๑.๑) สำนักปลัด เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง	๑	๕๔,๙๖๐	๖๕๙,๕๒๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐
๒	นักบริหารงานทั่วไปต้น	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๖	นิติกร ปก.	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๙	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๐,๕๗๐	๑๒๖,๘๔๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๐	คนงาน(งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
รวม		๑๐	๒๖๒,๓๑๐	๓,๑๔๗,๗๒๐	๑๐๕,๔๘๐	๑๐๘,๖๐๐	๑๑๑,๐๐๐

๑.๒) กองคลัง เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลังต้น	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๓๓,๓๑๐	๓๙๙,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๖	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๑๙๐	๑๗๐,๒๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
รวม		๖	๑๕๙,๐๔๐	๑,๙๐๘,๔๘๐	๖๘,๔๐๐	๖๙,๖๐๐	๗๐,๐๘๐



๑.๓) กองช่าง เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานช่าง ต้น	๑	๔๓,๕๘๐	๕๒๒,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
	พนักงานจ้าง						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕,๒๓๐	๑๘๒,๗๖๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๖๒๐	๑๖๓,๔๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๕	คนงาน(งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	รวม	๕	๑๐๓,๙๒๐	๑,๒๔๗,๐๔๐	๔๑,๔๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๔,๐๔๐

๑.๔) กองการศึกษา เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒,๒๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๒	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑					
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑					
	รวม	๕	๓๖,๕๒๐	๔๓๘,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐

๑.๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
	รวม	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

๑.๖) หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
	รวม	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐



๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	สำนักปลัดเทศบาล				
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๙,๕๕๐	๑๑๒,๘๐๐
	กองคลัง				
๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
	กองช่าง				
๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๔	คนงาน(งานสาธารณูปโภค)	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
	กองการศึกษา				
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-
	รวม	๙	๕๕,๑๓๐	๒๔๑,๒๑๐	๑,๘๒๕,๑๔๐

๓) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๘,๓๒๕,๐๐๐	๔๐,๒๔๑,๒๕๐	๔๒,๒๕๓,๓๑๓
	ปี ๒๕๖๗ คิดเพิ่ม ๕% ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖		



สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

ลำดับที่	รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑	ประมาณการรายจ่าย	๓๘,๓๒๕,๐๐๐	๔๐,๒๔๑,๒๕๐	๔๒,๒๕๓,๓๑๓	วิธีคิด ๔๐%
๒	ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย	๑๕,๓๓๐,๐๐๐	๑๖,๐๙๖,๕๐๐	๑๖,๙๐๑,๓๒๕	๖ = ๕ X ๑๐๐
๓	รายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทน	๑๑,๓๘๖,๗๔๐	๑๑,๗๔๖,๙๘๐	๑๒,๑๑๐,๕๘๐	๑
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๗๐๘,๐๑๑	๑,๗๖๒,๐๔๗	๑,๘๑๖,๕๘๗	
๕	รวมค่าใช้จ่าย ๓+๔	๑๓,๐๙๔,๗๕๑	๑๓,๕๐๙,๐๒๗	๑๓,๙๒๗,๑๖๗	
๖	ร้อยละการใช้จ่ายเงินหมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างพนักงานจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของงบประมาณ	๓๔.๑๗	๓๓.๕๗	๓๒.๙๖	
หมายเหตุ	- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คิดจากเทศบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๖+๕% = ๓๖,๕๐๐,๐๐๐+๑,๘๒๕,๐๐๐ = ๓๘,๓๒๕,๐๐๐				



การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																				
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๕๐	๒๑,๒๕๐	๒๑,๒๕๐	๘๘๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๖๐	๘๘๙,๕๐๐	(๕๕๙๖๐)	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙๐๘๐)	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๐๐	๔๓๕,๗๐๐	๔๔๘,๕๒๐	(๓๔๑๑๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๘๐	(๒๓๓๔๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๖๐	(๓๑๘๘๐)	
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๘๐	(๒๐๔๔๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๑๐,๘๘๐	๒๕๙,๓๖๐	๒๕๙,๓๖๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙๙๗๐)	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗๖๐)	
๙	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	กมา	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๒๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	(๑๐๕๗๐)	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๘,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๓	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๔	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๕	คนงาน (งานส่งเสริมการเกษตร)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๖	คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) กองคลัง(๑๔)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๗	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙๖๓๐)	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๓,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	(๒๕๒๗๐)	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	(๓๓๓๑๐)	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๙๗,๙๒๐	๓๐๘,๙๖๐	(๒๓๓๑๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๙๗,๙๒๐	๓๐๘,๙๖๐	(๒๓๓๑๐)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองช่าง(๑๕)	-	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๙๑,๖๘๐	(๑๕๑๙๐)	
๒๔	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓๕๘๐)	
๒๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑	๑	๒๖๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๙๖,๒๘๐	(๒๒๕๙๐)	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๕,๖๘๐	(๑๕๒๓๐)	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๖๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	(๑๓๖๒๐)	
๓๐	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	คนงาน (งานสาธารณูปโภค)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	

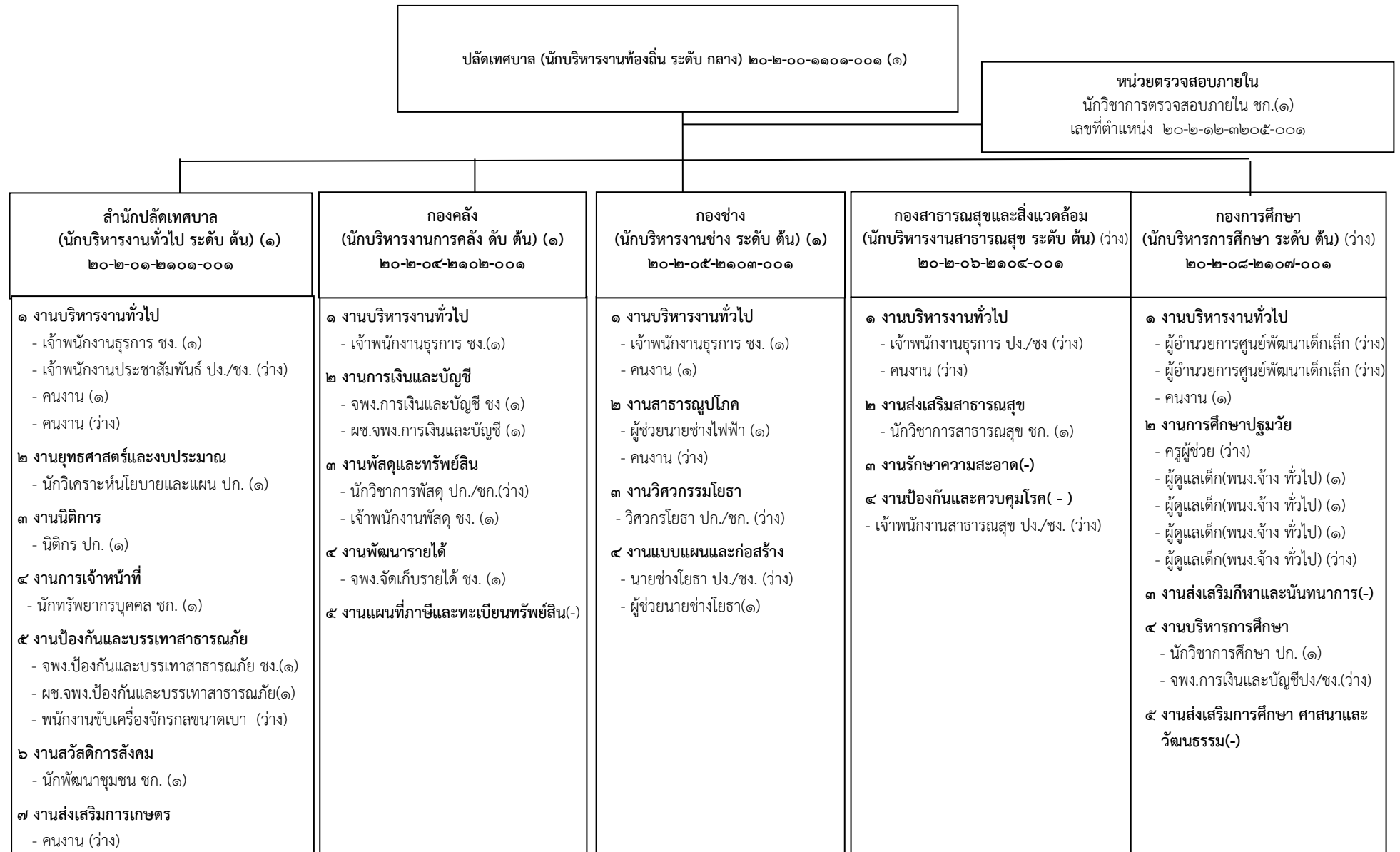


ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																			
๓๒	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖๒๐	๑๓๖๒๐	๑๓๖๒๐	๔๐๗๒๒๐	๔๒๐๘๔๐	๔๓๔๔๖๐	ว่างเต็มกรมสรรหา
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓๐๐๐)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองการศึกษา(๑๘)																			
๓๗	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖๒๐	๑๓๖๒๐	๑๓๖๒๐	๔๐๗๒๒๐	๔๒๐๘๔๐	๔๓๔๔๖๐	ว่างเต็มกรมสรรหา
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘๕๒๐)
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๑	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง																			
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากรายได้
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																			
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)
			๑๗	๗	๒,๑๘๐,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๙๕๕,๓๘๐	๙๐,๗๒๐	๙๐,๒๔๐	๒,๗๐๓,๕๔๐	๒,๗๙๔,๒๖๐	๒,๘๘๕,๕๐๐	
(๔)	รวม	-	๔๘	๒๘	๙,๖๒๔,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	+๙/-๒	-	-	๒,๑๒๑,๕๔๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๖๓,๖๐๐	๑๑,๓๘๖,๗๔๐	๑๑,๗๖๒,๙๘๐	๑๒,๑๑๐,๕๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๗๐๘,๐๑๑	๑,๗๖๒,๐๔๗	๑,๘๑๖,๕๘๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๐๙๔,๗๕๑	๑๓,๕๐๙,๐๒๗	๑๓,๙๒๗,๑๖๗	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี															๓๔,๑๗	๓๓,๕๗	๓๒,๙๖	



๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบึงสำโรง





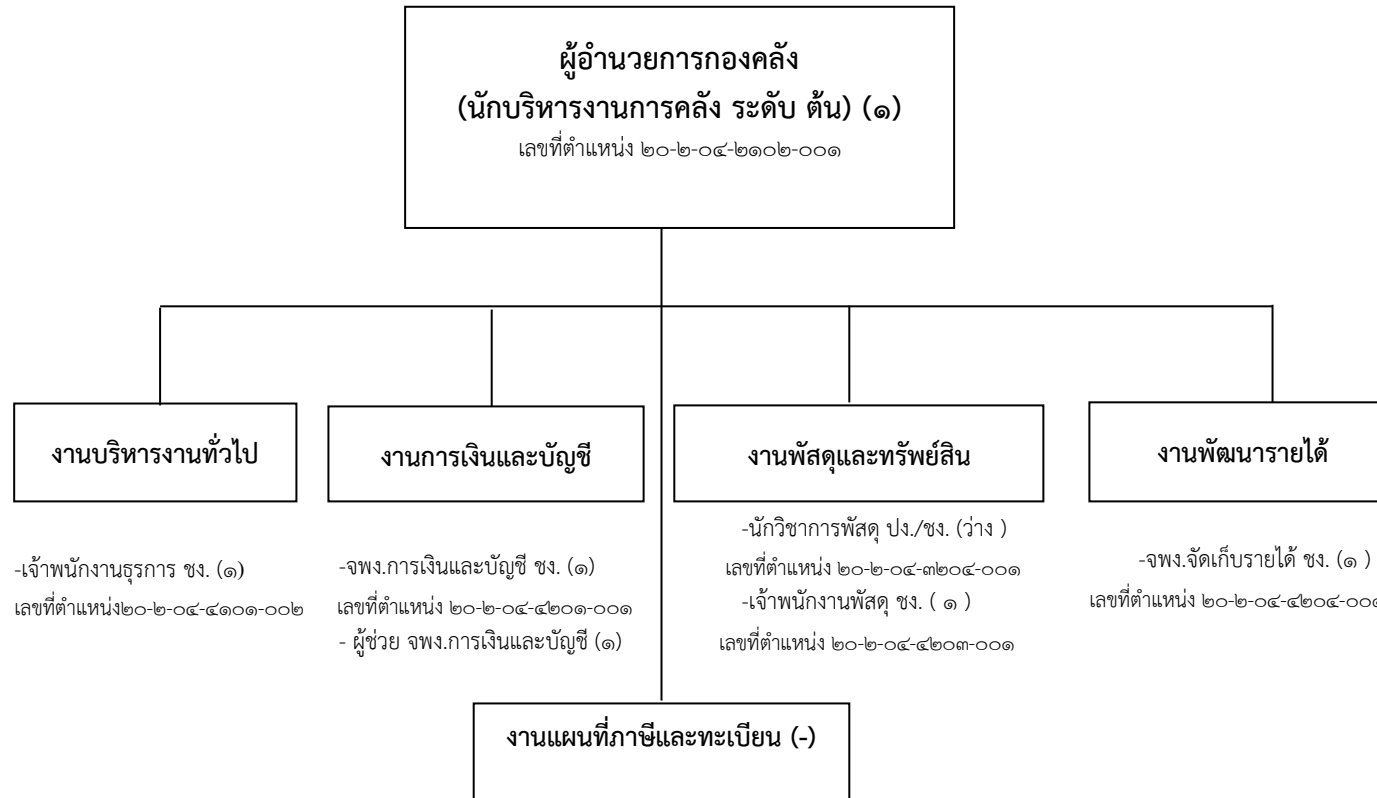
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	๒	๒	-	๒	๑	-	๕	๑๓



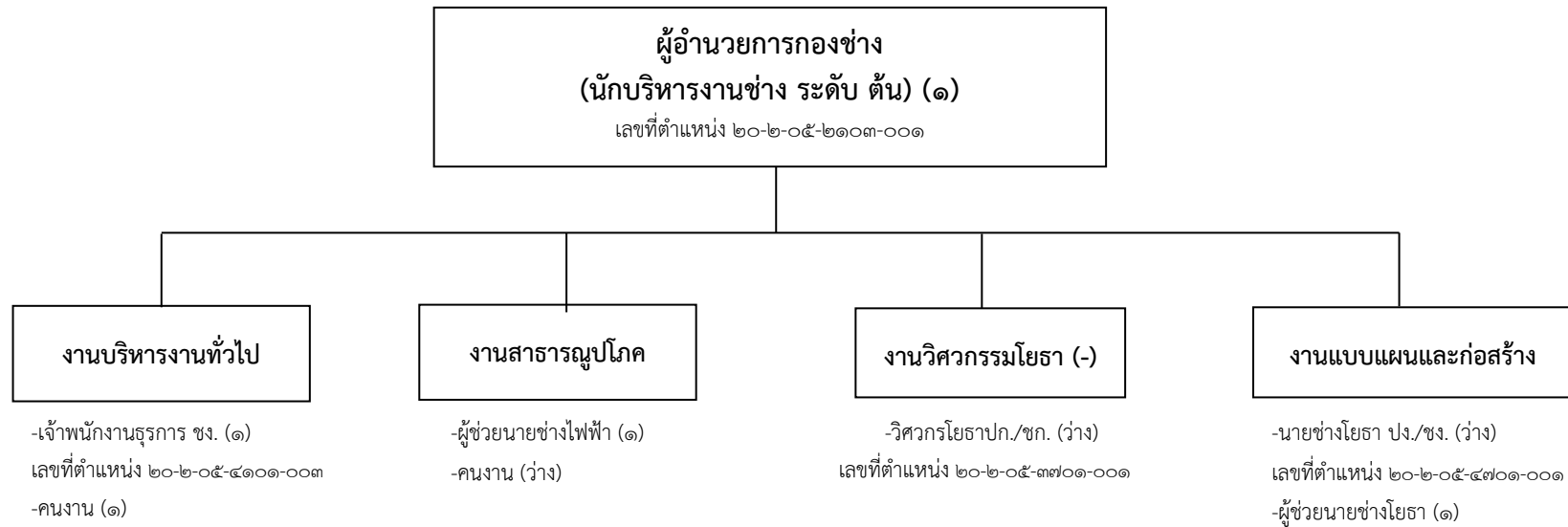
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	๔	-	-	๑	๗



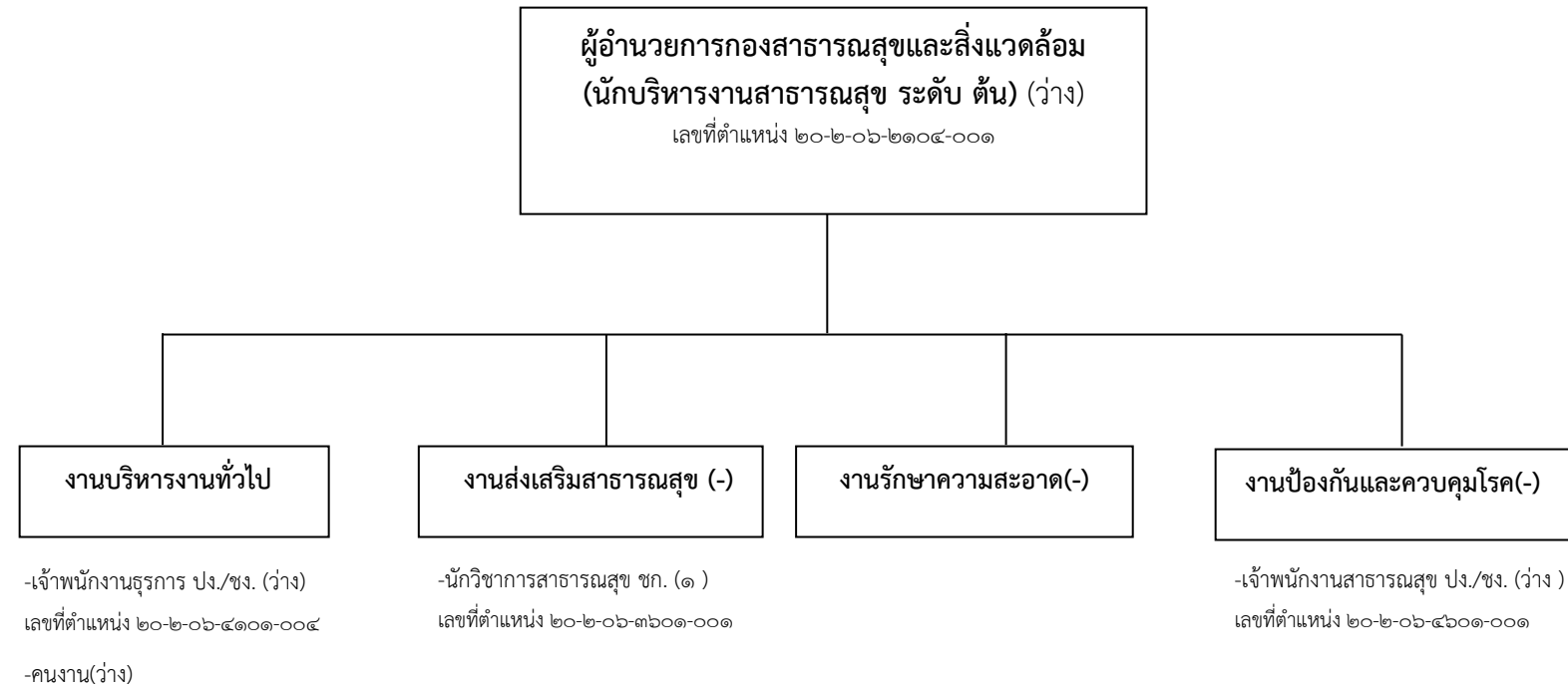
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๔	๘



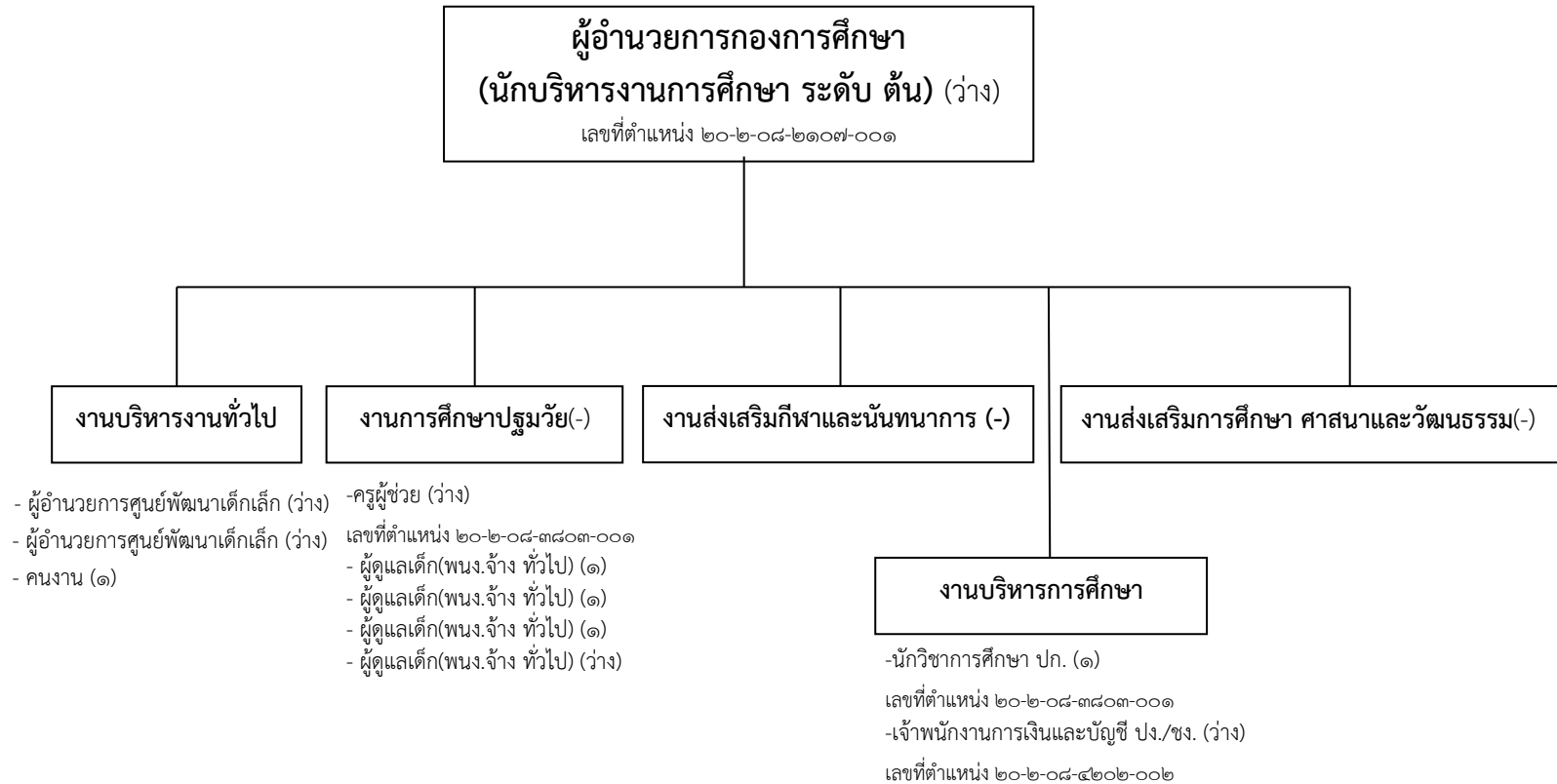
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	๕



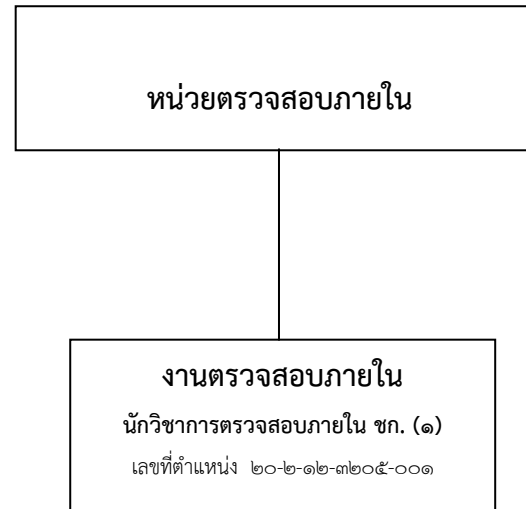
โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	ผู้อำนวยการระดับกลาง	ผู้อำนวยการระดับต้น	ผู้อำนวยการ ศพด.	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	๑	-	๕	๑๑



หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลบึงสำโรงกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีมุมมองทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบึงสำโรง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมแลเอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นภายในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบึงสำโรง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ ได้ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรก จะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงาน/การแก้ไขปัญหา
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบึงสำโรงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างจังหวัด ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

- แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตลอดจนผู้บริหารสมชกสภาเทศบาลในการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้นั้นอาจจะมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาหรืออาจเป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานราชการอื่นเพื่อเป็นการพัฒนาและเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์แนวทางการปฏิบัติและพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ของตำแหน่งงานนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพนำมาซึ่งประสิทธิผลสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมยิ่งขึ้น อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

- อาจจัดให้มีการอบรมแนวทางการปฏิบัติงานความรู้ต่างๆ และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

- ส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

- การส่งเสริมสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานที่บรรจุแต่งตั้งของข้าราชการนั้น เนื่องจากเทศบาลตำบลบึงสำโรงมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ประกอบต้องการพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับทุกระดับตำแหน่งจึงไม่มีการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันโดยตรงแต่ใช้วิธีการพัฒนาในเฉพาะงานนั้นๆที่ทางสถาบันที่เกี่ยวข้องได้จัดขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมอีกทั้งส่งเสริมและจัดทำให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งมีเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลงานอำนวยความสะดวกในด้านงานธุรการและเพื่อศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ที่ต้องการแนวทางการปฏิบัติงานจากสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบึงสำโรง

โดยที่พนักงานเทศบาลมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาตำบลรวมทั้งการให้บริการประชาชน จึงจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง พึงปฏิบัติหน้าที่ในความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบครอบ รวดเร็ว และขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง

- พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และพฤติให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้าง
- พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
- พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สุจริต และปราศจากอคติ
- พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ รอบครอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง และสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ให้เต็มที่
- พึงดูแล รักษา ใช้ทรัพย์สินของทางราชการด้วยความประหยัด รอบครอบ และทะนุถนอม

๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

- พึงมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเอง ทั้งในด้านความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ผู้ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม



- ๑.๓ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี
- ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
 - พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานตนเอง
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม
- พึงบริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามียอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
 - พึงประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป
 - พึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์ใดซึ่งมีมูลค่ากว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่ โดยแสวงหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี
๒. ข้าราชการพนักงานเทศบาลมีหน้าที่มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้
- ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๒ การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
 - ๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ๔ การยืนยันทามในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 - ๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเท็จ
 - ๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 - ๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓. พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ชื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองครองธรรมโปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี
๓. กล้าตัดสินใจและจะทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบทำและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติศาสนาเพศอายุสภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- ๑ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ๒ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าและระมัดระวังไม่ให้เกิดประโยชน์เสียหาย
- ๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและมีอัธยาศัยที่ดี
- ๔ มุ่งบริการประชาชนและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ๕ จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- ๗ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๘ ไม่ทำไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- ๙ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๒. ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดของแต่ละส่วนราชการ
๓. อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขนาดเดียวกันใกล้เคียงกันและมีบริบทที่คล้ายๆกัน
๔. หนังสือเชิญประชุม/วาระการประชุม/รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๖. ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๗. ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล
๘. ประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
๙. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบึงสำโรง
- ๑๐.มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

