



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ เทศบาลตำบลบะหว้า
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชะหล้า	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลชะหล้าจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
ของเทศบาลตำบลบะหว้า อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่าย และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบะหว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบะหว้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลบะหว้า

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบะหว้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบะหว้า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบะหว้า ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบะหว้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบะหว้า เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบะหว้า บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบะหว้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบะหว้า ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบะหว้าเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบะหว้า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

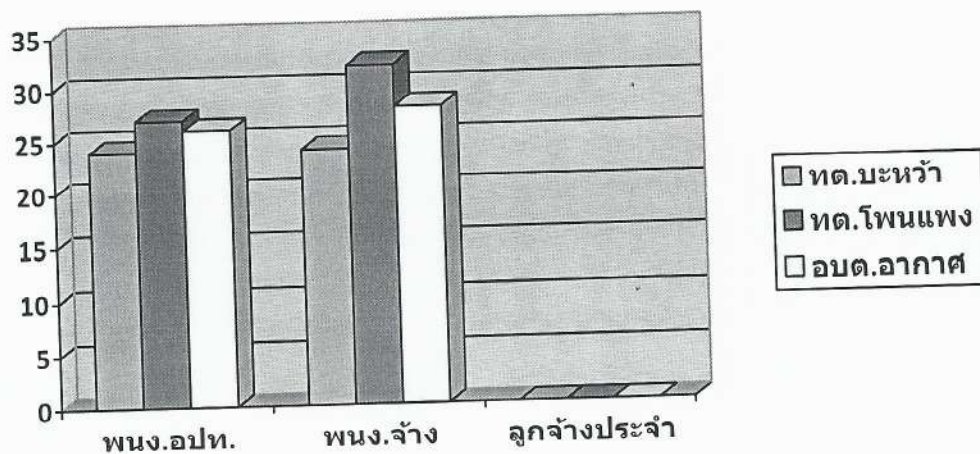
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง

ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มักจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบะหว้า พิจารณาพบว่าหากการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบะหว้า เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า รองนายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า ปลัดเทศบาลตำบลบะหว้า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบะหว้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของบุคคลอื่น ๆ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพนแพง และเทศบาลตำบลวาใหญ่ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน



	เทศบาลตำบลบะหว้า	เทศบาลตำบลโพนแพง	องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ
พนักงาน	๒๔	๒๗	๒๖
พนักงานจ้าง	๒๔	๓๒	๒๘
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบะหว้า เทศบาลตำบลโพนแพง และ องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง สองหน่วยงานแล้ว การจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลบะหว้า จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยเพิ่มตำแหน่งที่มีภาระงานมาก ทำให้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ และยุบเลิกบางตำแหน่งที่ภาระงานลดลง ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มี คนครอง เทศบาลตำบลบะหว้า ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและรับโอนย้าย และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการ สอบแข่งขันและรับโอนย้าย ทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบะหว้า พบปัญหาและ ความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการ พัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหาเสฟติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบะหว้า

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๓))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๐ (๘))

- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๑ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๗))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๙))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบะหว้านั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบะหว้าคือ “บะหว้าเมืองน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม ก้าวนำการศึกษา ก้าวหน้าเศรษฐกิจ ทุกชีวิตมีความเข้มแข็ง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบะหว้าเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบะหว้า ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ การจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ การส่งเสริมสุขภาพและการส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ยากไร้

๑.๔ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค

๑.๕ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๖ การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของ เด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัคร และองค์กรเอกชน

๑.๗ การส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาการประกอบอาชีพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒.๒ การจัดทำผังเมือง

๒.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๔ การบริการประชาชน

- ๒.๕ การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชัน
- ๒.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๗ การอนุรักษ์ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๒.๘ การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาคม
- ๒.๙ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๒.๑๐ การจัดหาและพัฒนารายได้
- ๒.๑๑ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานอื่น
- ๒.๑๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๑๓ สนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองผู้บริโภค
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - ๓.๑ การปรับโครงสร้างระบบการผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์
 - ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพและแปรรูปผลิตภัณฑ์
 - ๓.๓ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓.๔ การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์
 - ๓.๕ การส่งเสริมฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
 - ๓.๖ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
 - ๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - ๔.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๔.๒ อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๔.๓ จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบะหว้าจะดำเนินการ

๖.๑ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบะหว้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ๔ อัตรา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบะหว้า จำนวน ๑ อัตรา ครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบะหว้า จำนวน ๘ อัตรา บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน ๑ อัตรา ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบะหว้า มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลได้ เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลตำบลบะหว้า มีจำนวนน้อย เพื่อจะไม่ทำให้รายจ่ายเกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบะหว้า

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล 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 เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบะหว้า (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบะหว้า (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากเกินไป ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

โอกาส ○ ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลบะหว้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบะหว้า ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการตามโครงสร้างของเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานกิจการสภา ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานกิจการสภา ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๗ งานควบคุมงบประมาณและงานตรวจฎีกา ๒.๘ งานธุรการ ๒.๙ งานสารสนเทศ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๗ งานควบคุมงบประมาณและงานตรวจฎีกา ๒.๘ งานธุรการ ๒.๙ งานสารสนเทศ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานโยธา ๓.๓ งานอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานโยธา ๓.๓ งานอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานประปา	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานพัสดุการเงินและบัญชี ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานโรงเรียน ๔.๕ งานศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๔.๖ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานพัสดุการเงินและบัญชี ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานโรงเรียน ๔.๕ งานศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๔.๖ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานวางระบบควบคุมภายใน ๕.๓ งานติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานวางระบบควบคุมภายใน ๕.๓ งานติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบะหว้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันเทศบาลตำบลบะหว้ามี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๑๓ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๔. กองการศึกษา
 - ๔.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
 - ๔.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา
 - ๔.๓ ครูโรงเรียนอนุบาล ๙ อัตรา
 - ๔.๔ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ๕.๑ พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลบะหว้า เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลบะหว้า มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๔ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานธุรการ	๑	๑	๕
	งานประชาสัมพันธ์	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑
	งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกิจการสภา	-	๑	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	รวม	๗	๓	๑๐
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-
	งานบัญชี	-	-	-
	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-
	งานทะเบียนพาณิชย์	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-
	งานควบคุมงบประมาณและงานตรวจฎีกา	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-
	งานสารสนเทศ	-	-	-
	รวม	๕	-	-
กองช่าง	งานธุรการ	๑	๑	-
	งานโยธา	๒	๑	-
	งานอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	-	๑	-
	งานประปา	๑	-	-
	รวม	๔	๓	-
กองการศึกษา	งานธุรการ	๑	๑	-
	งานพัสดุการเงินและบัญชี	-	-	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	๕	-	๕
	งานโรงเรียน	๕	๑	๑
	งานศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	-	-	-
	งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	-	-	-
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑	-	-
	รวม	๑๕	๒	๕

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
	งานวางระบบควบคุมภายใน	-	-	-
	งานติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน	-	-	-
รวม		๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลบะหว้า ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลบะหว้า ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑.๑ การจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๑.๓ การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อมเอดส์ และผู้ยากไร้ ๑.๔ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค ๑.๕ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ๑.๖ การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของ เด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัคร และองค์กรเอกชน ๑.๗ การส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาการประกอบอาชีพ	- ปลัด เทศบาล - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ๒.๒ การจัดทำผังเมือง ๒.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.๔ การบริการประชาชน ๒.๕ การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม การทุจริตคอรัปชั่น	- ปลัด เทศบาล - ผอ.กองช่าง - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักป้องกันฯ - นักวิเคราะห์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
	๒.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๗ การอนุรักษ์ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ๒.๘ การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาคม ๒.๙ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ๒.๑๐ การจัดหาและพัฒนารายได้ ๒.๑๑ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๒.๑๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการ เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๒.๑๓ สนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองผู้บริโภค	-นายช่างโยธา -จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตร และเกษตร อุตสาหกรรม	๓.๑ การปรับโครงสร้างระบบการผลิตทางการเกษตรและ ปศุสัตว์ ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพและแปรรูปผลิตภัณฑ์ ๓.๓ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๔ การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ๓.๕ การส่งเสริมฝึกอบรมการประกอบอาชีพ ๓.๖ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด	- ปลัด เทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการ ท่องเที่ยว	๔.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔.๒ อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่ พักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ	- ปลัด เทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล ตำบลบะหว้า ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบะหว้า จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญี่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	*เพิ่มตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปาและจัดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	*เพิ่มตำแหน่ง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
โรงเรียนอนุบาล ทต.บะหว้า								
ผอ.โรงเรียนอนุบาล ทต.บะหว้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (การเงินบัญชี) (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา(ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบะหว้า								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	*รอรับการจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบะยาวใหญ่								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	๒	๒	-	+๒	-	*รอรับการจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังม่วง								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	*รอรับการจัดสรร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเทศบาล พนักงานครู	๓๗	๓๗	๔๓	๔๓	-	+๖	-	
พนักงานจ้าง	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๐	๖๐	๖๖	๖๖	-	+๖	-	

ข้าราชการ มีคนครอง

๑๘ คน

ข้าราชการ กรอบเดิมว่าง

๖ คน

ข้าราชการ เพิ่มใหม่

๒ คน

ลูกจ้างประจำ

- คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง	๗ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ กรอบเต็มว่าง	- คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มใหม่	- คน
เงินอุดหนุน	๒๒ คน
รวมทั้งสิ้น	๖๖ คน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลชะอำ ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลยา (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หาดด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มีรายละเอียดการคำนวณ ดังต่อไปนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลบะหว้า อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าหนึ่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	(๓๙,๘๘๐)
สิ้นปีงบประมาณ (๑๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๕,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๖๒๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๓๐,๐๘๐	๔๔๓,๔๐๐	(๒๙,๑๐๐)
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๖๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๖๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๖๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๗	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๓,๖๒๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๗๖,๘๘๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๒,๒๔๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๒,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๘๐๐	(๒๐,๙๘๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๔,๖๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	๐	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิ ปวช.)	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๘,๕๖๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๘๔,๔๘๐	(๑๓,๖๔๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิ ปวช.)	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๕๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (วุฒิ ปวช.)	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๕๖๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๓๒๐	๑๕๘,๘๘๐	(๑๑,๓๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๔	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานขับรถขนส่งส่วนกลาง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	พนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	พนักงานเสิร์ฟน้ำและจัดมรดน้ำ	(ทั่วไป)	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	(ทั่วไป)	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	

[illegible]

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลบะหว้า อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)*	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบะหว้าใหญ่																				
๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๘	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างบอท้องถิ่น
๔๙	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังม่วง																				
๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการจัดสรร
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๒	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑.๐๐	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๒๐	๓๘๙,๕๒๐	๓๘๙,๕๒๐	(๒๕,๑๑๐)
	รวม		๖๒	๕๓	๑๐,๒๘๗,๖๖๐	๖๐	๖๒	๖๒	๐	๐	๐	๓๒๒,๗๔๐	๓๒๖,๐๒๐	๓๔๔,๗๘๐	๑๐,๖๑๐,๔๐๐	๑๑,๖๔๖,๔๒๐	๑๒,๐๐๑,๒๐๐	๑๒,๐๐๑,๒๐๐	๑๒,๐๐๑,๒๐๐		
	การค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา																				
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

- ประมาณการรายจ่าย รวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้ว คงไม่เกินร้อยละ ๔๐

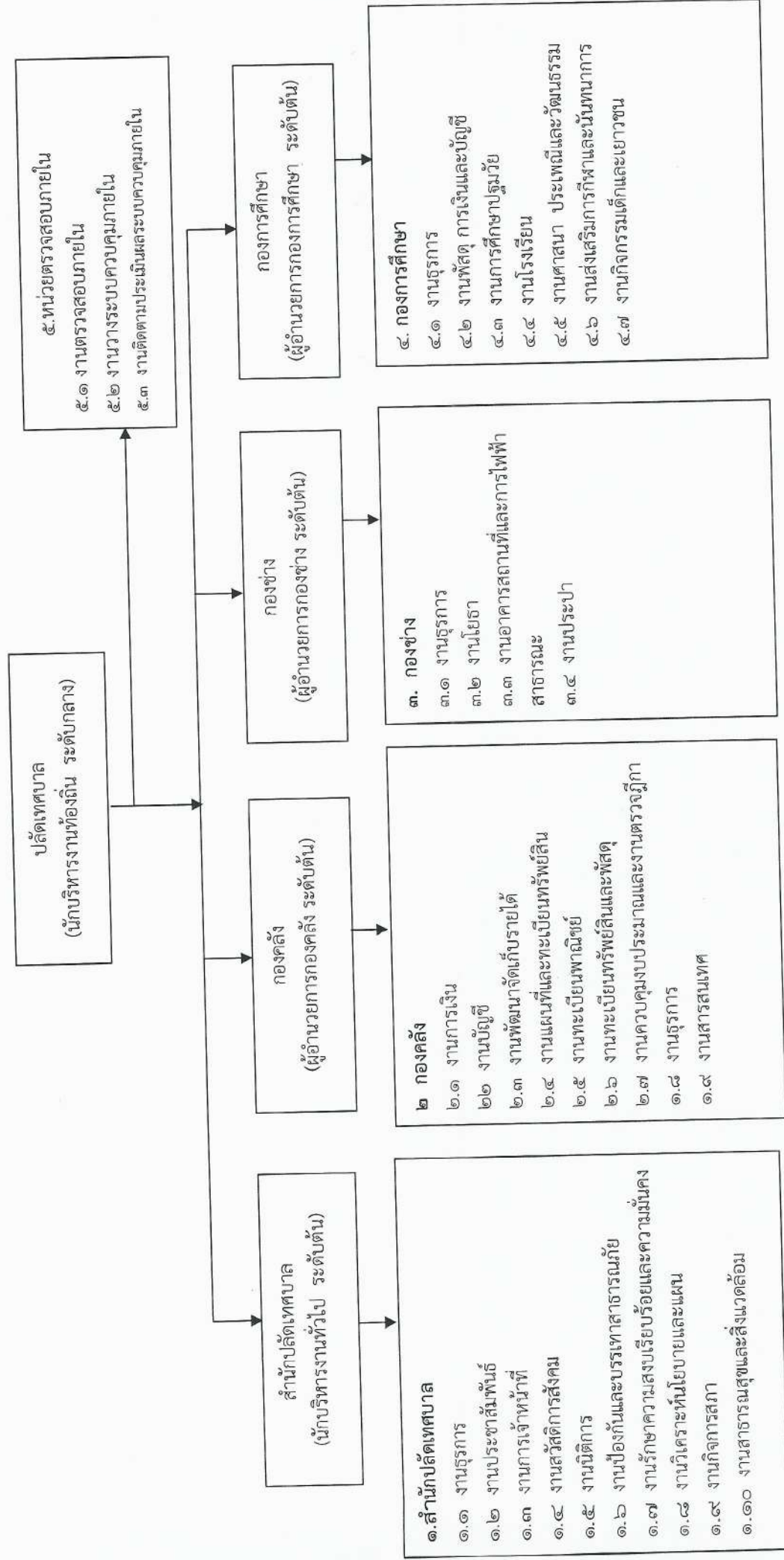
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๔๕,๙๓๒,๕๕๐ บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๔๓,๒๓๑,๐๐๐ + ๕%)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๗,๖๔๐,๑๒๘ บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๕๐,๐๒๒,๑๓๔ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
๑	นางรัชณี เดชะคำกู	ปริญญาโท (จ.ม.การปกครองท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๖,๕๖๐	

๑. ลำดับกับัด

๑.สำเนาปกติ													
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานเทศบาล												
๒	-	-	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๔,๕๓๐+๕๐,๓๗๐/๖)x๑๒	-	-	ว่างเดิม	
๓	นายพรบรินทร์ ภูครองหิน	ปริญญาโท (น.ม.)	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๔๐๓,๓๒๐	
๔	นางนงศรีรัก รัตนมาลี	ปริญญาตรี (ค.บ.ภาษาไทย)	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐	
๕	นางวิภารัตน์ คำทองไชย	ปริญญาโท (ร.ป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ปก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐	
๖	นางสาวณัฏฐ์ ชื่นพะ	ปริญญาโท (ร.ป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๗	นายขวัญชัย ทองสงไสย	ปริญญาตรี (ร.ป.บ.รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทา- สาธารณภัย	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทา- สาธารณภัย	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐	
๘	นางสาวสุลลิตา แสนสุริวงศ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐	
๙	-	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๕๙๐+๔๕,๘๔๐/๖)x๑๒	-	-	ว่างเดิม	

๑. สำนัปกาลิต (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ		
๑๐		ปริญญาตรี	-	-	-	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวหัตถิณี สายธิ์ไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๒๘๐		
		(ศส.บ.การจัดการทั่วไป)	-	ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐		
๑๒	นางสาวกรรณก โยพุม	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๔๑,๑๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๑,๑๒๐		
๑๓	นางรัชชดา แดงวิเศษ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-		
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิวัฒน์ชนชัย จามน้อยพรม	ประกาศนียบัตร วิชาชีพการศึกษา	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
		ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	นายอารมย์รัก ดวงสุภา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๖	นายรัชชัย ดวงสุภา	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	นายไพฑูย์ แจ่มสุวรรณ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	นายชัยยงค์ ผาอินทร์	ปวส. (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา และจัดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา และจัดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	นายพนมไพร ด้วนคำใบ	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา และจัดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา และจัดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

๑. สำนักปลัด(ต่อ)

๑.สำเนาปลัด(ต่อ)												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นายคำปุ่น นามะมื่น	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปาและจัดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานผลิตน้ำประปาและจัดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสมพงษ์ ดวงสุภา	ป.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายมิตร เกาโคตสี	ป.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายบุญเฮียม ประทุมมา	ป.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๒ กองคลัง

๒ กองคลัง			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินตอบแทน		
	พนักงานเทศบาล												
๒๔	นางสาวนศัลกษณ์ นนธิราช	ปริญญาตรี (บร.บ.การบัญชี)	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๓๒๐	
๒๕	นางสาวกาญจนา วงวันศรี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๓๓x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐	
๒๖	ว่าง	-	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๒๘๗,๘๐๐ (((๘,๗๕๐+๔๐,๘๐๐)/๒)x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๒๗	นายอดิhek งอยผาสา	ปริญญาตรี ค.บ. คอมพิวเตอร์	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๘๔,๒๘๐ (๑๖,๑๘๓x๑๒)	-	-	๑๘๔,๒๘๐	
๒๘	ว่าง	ปวส.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๘๗,๘๐๐ (((๘,๗๕๐+๔๐,๘๐๐)/๒)x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๒๙	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (((๘,๗๕๐+๔๔,๔๘๐)/๒)x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๓๐	-	ปริญญาตรี	-	-	-	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	

๓. กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นสูง/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานเทศบาล													
๓๑	นายวัฒนา ศรีสุทัศน์	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐	
๓๒	นางสาวสมพร บุณราช	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐	
๓๓	นายพงศธร มั่งอิสาร	ปวส. (ช่างโยธา)	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
๓๔	นายพงศ์สิริร คำทองแพง	ปวส. (ช่างโยธา)	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ขง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ขง.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๑,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐	
๓๕	-	ปวช./ปวส.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ขง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ขง.	๒๘๗,๕๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๗๐๐)/๒x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๖	นายเมธาวี สุขจินดา	ปริญญาตรี (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๔๘๐	
๓๗	นายทรงยศ วะกิตเป้ง	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๙,๖๘๐ (๑๑,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๖๘๐	
๓๘	นางสาวสุพิศตรา จารสีเพ็ง	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๑๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๑,๑๒๐	

๔. กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาล											
๓๙	นายสุริยา แก้วไพฑูรย์	ปริญญาโท (คณะกรรมการบริหารการศึกษา)	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๔๐	นายดำรงค์ ไผ่คำ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๔๑	จ.อ. นัฐวุฒิ หล่มช่วงคำ	ปวท.(นักเรียนจำ)	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางวันวิษา ศรีบุญไชย	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๕๖๐
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบะหว้า											เงินอุดหนุน
๔๓	นางบุญนุช บุญรักษา	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๘๘๐๑-๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๕๗	ผู้อำนวยการโรงเรียน	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสาววิธดา ะชุม	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๓๑๒๓๑-๒	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางศรีมยา นาคะมัน	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๓๑๒๓๒-๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวศุภร พรหมขาม	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๒๘๘๐๓-๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๕๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวยุพิน สวรรค์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๓๑๒๑๑-๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	นางสาวปภาณี อุปรี	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๒๘๘๐๒-๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๕๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

๔. กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค้ำชดเชย/เงินค่าตอบแทน	
๔๙	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพะวง	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๔๘๐๔-๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร เงินนาม	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๒๔๘๐๕-๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ว่าง		๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๕	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๖๕	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุรัชย์ มาตราข	ปวช. การบัญชี	๒๐๒๐-๔	บุคลากรสนับสนุนการสอน (การเงิน/บัญชี)	-	๒๐๒๐-๔	บุคลากรสนับสนุนการสอน (การเงิน/บัญชี)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายไวยเชษฐ์ สมดี	ปวส.	๒๐๕๕-๔	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	-	๒๐๒๐-๕	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพะวง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๗-๒-๐๒๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	นางสาวสุมนตรา นามัน	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๔๗-๒-๐๕๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางสาวไทยจิรัช ไตรโยธี	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางมงคลลักษณ์ อินทร์อ่อน	การประถมศึกษา		ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)		ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบะหวาใหญ่ นางอารณ์ อุ่นสากล	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๔๗-๒-๐๕๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	ว่าง			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอรับการพิจารณา
๖๐	ว่าง			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอรับการพิจารณา
๖๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววันดา สุกะดีห์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางอรนิชา คำคำ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังม่วง นางแอนนา นาโควงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๔๗-๒-๐๖๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๔	ว่าง			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอรับการพิจารณา
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสมบอง ผาภักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๖๖	นายเกรียงไกร ชัยรินทร์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลบะหว้า ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

เทศบาลตำบลบะหว้าได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลบะหว้าเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลบะหว้า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบะหว้า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบะหว้า 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบะหว้าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบะหว้า ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลชะอำ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด เทศบาลตำบลบะหว้า

ที่

วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลบะหว้าได้จัดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว และส่งปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประชาชนและองค์กร

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในประกาศ ที่แนบ

(นางสาวมณีรัตน์ ชันทะ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)

(นายสุริยา แก้วไพฑูรย์)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายแทนมูล มุงคุณ)

นายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)

(นางรัชณี เดชะคำภู)

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



ประกาศเทศบาลตำบลบะหว้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบะหว้า เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาศักยภาพให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายแทนมูล มุงคุณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า



ประกาศเทศบาลตำบลบะหว้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบะหว้า เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลบะหว้า นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายแทนมูล มุงคุณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๒๒ ๐๕.๕

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเต่างอยและอำเภอนิคมน้ำอูน)
และนายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่
๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลใน
จังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา จันทรฉลอง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๔๒๗๑-๕๑๒๒, ๐-๔๒๗๑-๖๔๘๒

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

๕.๑๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	เทศบาล	อำเภอ	สังกัด	ตำแหน่งเดิม/ขออุป พนักงานเทศบาล/พ.น.ง.จ้าง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่งที่ใหม่/ปรับปรุง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	เลขที่ตำแหน่ง	คชจ. ก่อนรับ	คชจ. หลังรับ	มติ	หมายเหตุ
๘	ทต.บะหว้า	อากาศอำนวย				สำนักปลัด	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๒๕.๕๒	๒๖.๕๒	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ) ๑ อัตรา							เห็นชอบ	ยุบเลิกตำแหน่ง
			กองการศึกษา	ผช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) ๑ อัตรา		กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
๙	ทต.โพนแพง	อากาศอำนวย				สำนักปลัด	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๒๗.๒๘	๒๘.๕๔	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			สำนักปลัด	จพง.ป้องกันฯ ปง./ชง. (ว่างให้ยุบ)	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	สำนักปลัด	นักป้องกันฯ ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

มีมติเห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้

โดยให้รายงานผลการดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ



(นายปัญญา มีธรรม)

เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร

-คู่ฉบับ-



ที่ สน ๕๔๙๐๑/ ๐ ๕๐๗

สำนักงานเทศบาลตำบลบะหว้า
อำเภออากาศอำนวย
จังหวัดสกลนคร ๔๗๑๗๐

๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

อ้างถึง มติ ก.ท.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลบะหว้ากำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง และยุบตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลบะหว้า ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแทนมูล มุงคุณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบะหว้า

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร./โทรสาร. ๐ ๔๒๗๐ ๔๙๓๔

๑๑ ก.ย. ๒๕๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

-คู่ฉบับ-



ที่ สน ๕๔๙๐๑/๐๕๑๓

สำนักงานเทศบาลตำบลชะอำ
อำเภออากาศอำนวย สน ๔๗๑๗๐

๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

เรียน นายอำเภออากาศอำนวย

อ้างถึง มติ ก.ท.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ยังถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลชะอำกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง และยุบตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลชะอำ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

อนึ่ง เทศบาลตำบลชะอำ ได้ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๐ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนครแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแทนมูล มุงคุณ)
นายกเทศมนตรีตำบลชะอำ

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร./โทรสาร. ๐ ๔๒๗๐ ๔๙๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ สน ๕๔๙๐๑/๐ ๕๐๓

สำนักงานเทศบาลตำบลชะอำ
อำเภออากาศอำนวย สน ๔๗๑๗๐

๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

เรียน นายอำเภออากาศอำนวย

อ้างถึง มติ ก.ท.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลชะอำกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง และยุบตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลชะอำ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

อนึ่ง เทศบาลตำบลชะอำ ได้ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๐ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนครแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแทนมูล มุงคุณ)

นายกเทศมนตรีตำบลชะอำ

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร. ๐ ๔๒๗๐ ๔๙๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ประกาศเทศบาลตำบลชะอำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลชะอำ เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลชะอำ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายแทนมูล มุงคุณ)
นายกเทศมนตรีตำบลชะอำ

