แผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านใต้
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570–2572



งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลและประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปภิบัติราชการและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวม ให้มีความเหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านใต้จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ –๒๕๗๒ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใต้ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนด คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านใต้
อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใต้ ที่ ๑๘๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้
- ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใต้
- ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใต้
- คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใต้ ที่ ๓๑๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง
- ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้ เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาญหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใต้

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรเทศบาลตำบลบ้านใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Retative information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effactive Mam Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมา และแนวทางการแก้ไข

- สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง - สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นภูเขา ทำให้การสัญจรไปมาลำบาก - ขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ - ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ - ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ - ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี - ทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ มีน้อย - มีคูระบายน้ำ และทำนบกั้นน้ำน้อย - คู คลอง ขาดการปรับปรุงดูแล - ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่ - แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	- ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร - เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย - คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม - การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ - ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ - การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง - ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น - ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ของเด็กและเยาวชน
๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ - สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง - เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม - การรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีน้อย - ภูมิปัญญาชาวบ้านไม่ได้รับการสนับสนุนและอนุรักษ์จากหน่วยงานภาครัฐ
๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	- กลุ่มเกษตรกรขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ - ด้านการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบ - ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ขาดงบประมาณในการพัฒนา - ปัญหาการลุกล้ำพื้นที่ป่าสงวน ตัดไม้ทำลายป่า - การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น การกำจัดได้ไม่ดีเท่าที่ควร

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
	- แหล่งทิ้งขยะไม่สามารถรับปริมาณขยะที่มากจนล้นพื้นที่ - ปะการังถูกทำลาย
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย - แหล่งทิ้งขยะไม่สามารถรับปริมาณขยะที่มากจนล้นพื้นที่ - ปัญหาการลุกล้ำพื้นที่ป่าสงวน การตัดไม้ทำลายป่า - พื้นที่ชายฝั่งทะเลเกิดการเซาะชายฝั่ง ไม่มีแนวป้องกัดเซาะ
๗. ปัญหาด้านการเมือง และการบริหารจัดการ	- ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง - บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง - บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและระบบบริการ - เทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับบริการประชาชนยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร - การบริการประชาชนไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ไม่ทันสมัย

- **แนวทางการแก้ไข**

๑. **การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** เทศบาลตำบลบ้านใต้ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถพัฒนาระบบการคมนาคมให้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ สามารถใช้เส้นทางจราจรและขนส่งผลผลิตออกไปจำหน่ายยังท้องตลาดได้สะดวกขึ้น การระบายน้ำดีขึ้นน้ำไม่ท่วมขัง ผู้ใช้ถนนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการแก้ปัญหาการคมนาคมให้แก่ประชาชนตรงตามความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลฯ

๒. **การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม** ได้มีมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก/มาลาเรีย มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ ช่วยกันกำจัดลูกน้ำยุงลายและฉีดพ่นยา กำจัดพาหะนำโรคติดต่อต่างๆ และเพิ่มศักยภาพการบริการด้านสาธารณสุข การจัดบริการสุขภาพเบื้องต้นของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน และการบริการเคลื่อนที่ให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ

๓. **การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี** เทศบาลตำบลบ้านใต้ได้ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จัดกิจกรรมสื่อการเรียน - การสอน พัฒนาครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้เพิ่มขีดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนอุดหนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียน และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ซึ่งวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน เช่น กิจกรรมประเพณีชักพระทางทะเล ประเพณีวันสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ด้านการกีฬาสนับสนุนการแข่งขันกรีฑานักเรียน และสนับสนุนการจัดและดำเนินการแข่งขันกรีฑานักเรียน/ประชาชนระดับอำเภอ

๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เทศบาลตำบลบ้านใต้ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ส่งเสริมให้ครัวเรือนผลิตของใช้เอง การอุปโภคในครัวเรือนช่วยลดรายจ่าย การดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง พออยู่พอกิน การประกอบธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม รีสอร์ท บ้านพักบังกะโล ซึ่งจัดได้ว่าเป็นท้องถิ่นที่ประชาชนมีรายได้อยู่ในระดับที่ดี แต่อย่างไรก็ตามเทศบาลตำบลบ้านใต้ก็ได้ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนโดยทางอ้อม ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา และการท่องเที่ยว

๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใต้ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคุมการปล่อยน้ำเสียจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวลงสู่ทะเลและแหล่งน้ำสาธารณะ เช่น โรงแรม รีสอร์ท ร้านอาหาร โดยตราเทศบัญญัติเทศบาลตำบลบ้านใต้ เรื่อง การติดตั้งบ่อดักไขมันบำบัดน้ำเสียในอาคาร พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อใช้เป็นกฎ กติกา ในการควบคุมกำจัดดูแลการติดตั้งระบบระบายน้ำเสียในอาคารที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านใต้ เพื่อเป็นการปกป้องรักษาสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นการช่วยลดปริมาณน้ำเสีย ตลอดจนเป็นการปรับปรุงคุณภาพน้ำให้ดีขึ้น รวมทั้ง ตราเทศบัญญัติตำบลบ้านใต้ เรื่อง การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พ.ศ. ๒๕๕๖ ควบคุมและบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรทางทะเล เช่น เต่าทะเล และทรัพยากรป่าไม้

๖. การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ เทศบาลตำบลบ้านใต้มุ่งให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด โดยได้ดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้บริการประชาชนในช่วงหยุดพักกลางวันในวันทำการและในวันหยุด มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถบริการได้รวดเร็วขึ้น ออกจัดเก็บภาษีนอกพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

(๒) โครงการฝึกอบรม สัมมนาของพนักงานเทศบาล สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓) มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชนในลักษณะการจัดประชุมประชาคม เพื่อให้ได้ข้อมูล ปัญหาและความต้องการจากประชาชนที่แท้จริง

(๔) ซ่อมแซมและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อการให้บริการประชนที่มีความสะดวกรวดเร็ว และทันสมัยมากยิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
(๔) การสาธารณูปการ
(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๘) การจัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดศึกษา
(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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน และสัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒.) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- **ด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ** (๑) บุคลากรมีประสบการณ์การในการปฏิบัติหน้าที่และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง และจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้ง การแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ (๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล รวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ (๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ , เร่งรัด และสำรวจภาษีอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น (๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเบื้องต้นได้ รวมทั้ง งานรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย (งานเทศกิจ) (๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง	- **ด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ** (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโยกย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานขาดความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ (๒) บุคลากรไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้ง ขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ และภาษาต่างประเทศ (๓) แผนพัฒนาขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพ (๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการ (๕) การจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวเป็นเมืองท่องเที่ยว (๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ตลอดจนอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทันท่วงที รวมทั้ง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง , การขาดวินัยจราจร , สุนัข/แมวจรจัด , การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย , การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น (๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- **ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม** (๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาในระดับปฐมวัย พร้อมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การบริการด้านการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านการศาสนาของท้องถิ่น (๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกาลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนชมรมเพื่อสุขภาพต่างๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๔) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี	- **ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมจ** (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ มีจำนวนศูนย์/สาขาไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก เนื่องจากมีพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล รวมทั้งขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน (๒) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านการศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา (๓) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มนักท่องเที่ยว ที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น (๔) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น (๕) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว
- **ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** (๑) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (๒) มีการจ้างเหมาบริการรักษาความสะอาดทางเท้า ไหล่ทาง และพื้นที่อื่นๆ ภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านใต้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- **ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** (๑) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ (๒) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ และครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร (๓) การเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอย ขาดประสิทธิภาพทางด้านการบริหารจัดการ ทั้งจากต้นทางและปลายทาง รวมทั้ง การขาดศักยภาพการกำจัดขยะมูลฝอย แบบครบวงจร ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ , พื้นที่ดำเนินการ , บุคลากร , วัสดุ-อุปกรณ์ และงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาวะของประชาชน

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- **ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม** (๑) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (๒) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ และผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	- **ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม** (๑) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง
- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด (๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว (๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** (๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากท่อระบายน้ำภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีขยะอุดตันและท่อระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ (๒) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน (๓) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่งหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ (๔) เครื่องจักรกล วัสดุ – อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีไม่เพียงพอ และมีสภาพเก่าต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- **ด้านเศรษฐกิจ** (๑.) การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่	- **ด้านเศรษฐกิจ** (๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร (๒) มีกลุ่มอาชีพ/องค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน สมาชิกมีจำนวนน้อย ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็ง (๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- **ด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ** (๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแลโดยราชการส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง ทำให้การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน (๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง-การบริหาร รวมทั้ง สิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ (๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัย	- **ด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ** (๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษายังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก (๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ (๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง-การบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างประชาชนหรือนักลงทุน
- **ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม** (๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสทางการศึกษา และได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น (๒) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน (๓) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ และประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือหวงแหนด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น (๔) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่	- **ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม** (๑) สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขาดแคลนบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอน และยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษา รวมทั้ง ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน (๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ความรู้ และสารสนเทศต่างๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารขาดการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความเหมาะสมหรือความถูกต้อง

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม (๕) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่มีความโดดเด่น หลากหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นที่รู้จักของคนทั่วโลก (FULL MOON PARTY) (๖) มีสภาพภูมิศาสตร์ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลายและมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูงขึ้น (๗) มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ (๘) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึงสนับสนุนความพร้อมในการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยว	(๓) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้านสันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด (๔) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงไหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๕) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น (๖) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสานอนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน (๗) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศน์ในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตรับผิดชอบ (๘) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะ หรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศ รวมทั้งขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการบางราย ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจ ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (๙) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอและถูกต้องเหมาะสม
- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย และการรักษาสุขภาพอนามัย ตลอจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านสุขภาพอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมแอโรบิค (๒) รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชนให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง (๓) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชน	**- ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** (๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพ เนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันและคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ อาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย (๔) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	(๒) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัยหรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๓) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะน้ำทะเล เกิดมลภาวะน้ำเสีย โดยคุณภาพของน้ำทะเลมีการปนเปื้อนของมลพิษเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน และสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนและผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ (๔) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งบนบก และในทะเล ได้แก่ พื้นที่ป่าต้นลำธาร ป่าชายเลน ร่องน้ำสาธารณะ ชายฝั่งทะเล เกิดความเสื่อมโทรม เนื่องจากถูกบุกรุกทำลาย เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร (๕) การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและสิ้นเปลืองงบประมาณ (๖) ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- **ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม** (๑) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมการเข้ามาประสานงานและร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน	- **ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม** (๑) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้การส่งเสริมหรือใช้จัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม รวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม (๒) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้ (๓) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูง เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์เป็นเกาะกลางทะเล ประกอบกับการคมนาคมขนส่งทางน้ำมีความยากลำบากและใช้เวลานาน

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** (๑) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น (๓) สภาพภูมิประเทศมีความสวยงาม มีชายฝั่งทะเลและลำคลอง สามารถดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาภูมิทัศน์ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่มีความสวยงามและส่งเสริมการท่องเที่ยว (๔) มีท่าเทียบเรือสำหรับอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมทางน้ำให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว	- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** (๑) สภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นเกาะกลางทะเล ทำให้ประชาชนไม่สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางเรือขาดแคลนสินค้าอุปโภค-บริโภค เนื่องจากทะเลมีคลื่นลมแรง เรือโดยสารไม่สามารถให้บริการได้ (๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน (๓) แนวริมฝั่งแม่น้ำและแนวชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะทำให้สภาพภูมิทัศน์ของตลิ่งและชายหาดขาดความสวยงามในการท่องเที่ยว รวมทั้งอาจเกิดความเสียหายแก่อาคารบ้านเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป เนื่องจากพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนถูกบุกรุกทำลาย รวมทั้ง จากความแปรปรวนของสภาพอากาศ (๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดภัยสึนามิ เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย บริเวณชายฝั่งทะเลเป็นจำนวนมาก และยังไม่มีระบบเตือนภัยสึนามิในพื้นที่เขตรับผิดชอบ (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัยและมีเส้นทางคมนาคม บริเวณภูเขาสูงซึ่งพื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย (๖) ความหนาแน่นของชุมชนในเขตเมือง/แหล่งท่องเที่ยว มีความหนาแน่นมาก อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว รวมทั้งมลพิษต่างๆ เนื่องจากยังไม่มีการดำเนินการจัดวางระบบผังเมือง
- **ด้านเศรษฐกิจ** (๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจ และพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง (๒) ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย (๓) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง (๔) เกษตรกรมีพืชเศรษฐกิจเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น (มะพร้าว) และพืชชนิดอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้อย่างยั่งยืน	- **ด้านเศรษฐกิจ** (๑) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับธุรกิจการท่องเที่ยว หรือธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวเป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจ ยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๕) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร (๖) สภาพพื้นที่เป็นเกาะกลางทะเล พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง และมีที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเลทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ (เกษตรกรรม ท่องเที่ยว) (๗) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวหรือธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการลงทุน ตลอดจนการเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการท่องเที่ยวของนักลงทุนชาวต่างชาติ (๘) มีสถานประกอบการในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ร้านอาหาร โรงแรม/ที่พัก และสถานบริการประเภทต่างๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ทั้งในและนอกพื้นที่ ซึ่งมีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว (๙) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจ	(๒) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เกาะกลางทะเล ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งที่สูง และสภาพสังคมเป็นเมืองท่องเที่ยวที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑.) พัฒนาและบริหารจัดการระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่ง และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมาตรฐานและทั่วถึง

๒.) ส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่และพัฒนาให้เป็นบ้านเมืองสวยงาม

๓.) พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ และชุมชนปราศจากมลภาวะ

๔.) ส่งเสริมและพัฒนาระบบควบคุมและบำบัดน้ำเสีย

๕.) พัฒนาและสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากที่ดิน และการวางระบบผังเมืองอย่างมีส่วนร่วม และมีมาตรฐานวิชาการ

๖.) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม

๗.) สนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลามัยที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน

๘.) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนมีความจงรักภักดีในสถาบันและเสริมสร้างความสมานฉันท์

๙.) เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ปลอดภัยจากโรคต่างๆ และพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย

๑๐.) ส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ให้ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๑๑.) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๒.) ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ตลอดจนเฝ้าระวังและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม

๑๓.) บริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๑๔.) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

๑๕.) การพัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๑๖.) เสริมสร้างความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑๗.) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

ภารกิจรอง

๑.) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ และพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๒.) การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๓.) การส่งเสริมการพาณิชย์ และการลงทุน

๔.) การส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.) การประสานงานและให้ความร่วมมือแก่ส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.) ส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.) การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร

๘.) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจัยภายในด้านบุคคลและโครงานสร้างองค์การ การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรถูกนำมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร การเปลี่ยนแปลงใดๆ ทางด้านโครงสร้างจะส่งผลกระทบต่องานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ จะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเนื้อหาและขอบเขตงาน ระบบภายในองค์กรประกอบด้วยระบบย่อยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเป้าหมายขององค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคนหรือพฤติกรรม และด้านงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกัน เทศบาลตำบลบ้านใต้ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรมีระบบ โดยจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ “PEST”

P-	Political Influence	อิทธิพลทางการเมือง
E-	Economic Influence	อิทธิพลทางเศรษฐกิจ
S-	Social Influence	อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรม
T-	Technological Influence	อิทธิพลทางเทคโนโลยี

๒ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ

“SWOT Analysis”

S-	Strength	จุดแข็ง
W-	Weakness	จุดอ่อน
O-	Opportunity	โอกาส (โอกาสที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย)
T-	Threat	อุปสรรค

เครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่สามารถนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ คือ “๗S Analysis” ดังต่อไปนี้

๑) Strategy - กลยุทธ์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ขององค์กร และทางเลือกสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวขององค์กร

๒) Structure - โครงสร้างองค์กร , ระดับขั้นการบังคับบัญชาและการติดต่อประสานงาน , รวมถึงการจัดแบ่งเป็นหน่วยงานเพื่อการดำเนินกิจการงานต่างๆ ขึ้นมา

๓) Systems - ระบบ กระบวนการปฏิบัติงานหลักและรองที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อกระทำกิจกรรมต่างๆ อาทิ ระบบการผลิต , การวางแผนวัตถุดิบ , ระบบการรับและการจัดการกับคำสั่งซื้อของลูกค้า

๔) Style - รูปแบบการบริหาร เป็นสิ่งที่ไม่ได้ตราขึ้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่สามารถที่จะพิสูจน์ได้ว่าฝ่ายบริหารได้ให้ความสำคัญแก่เรื่องใดเป็นสำคัญ , ระดับความสำคัญของประเด็นต่างๆ , พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกกับผู้ใต้บังคับบัญชาคือสิ่งที่มองเห็นได้ และเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ดีว่าที่นั่นมีรูปแบบการบริหารอย่างไร

๕) Staff – ทีมงาน ตัวทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผนกำลังแรงงาน , การสรรหา , การฝึกอบรม และทักษะเฉพาะด้านต่างๆ ในการดำเนินงานของทรัพยากรบุคคลแต่ละตำแหน่ง

๖) Shared Values - ค่านิยมร่วมสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้มีและทำให้องค์กรดำรงคงอยู่ รวมถึงความเชื่อและความคาดหวังที่พนักงานมีต่อองค์กร

๗) Skills – ทักษะ สมรรถภาพของหน่วยธุรกิจที่ไม่เหมือนหรือเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ

เทศบาลตำบลบ้านใต้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านใต้ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

สรุปปัญหาที่พบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาด้านการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่ง

ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำแนกได้ดังนี้

๒.๑ พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล ; ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง (ทั้งสายงานนักบริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงาน) แต่ไม่มีผู้ที่มีความประสงค์ขอรับการโอน (ย้าย) เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล การคมนาคมขนส่งมีความยากลำบาก อัตราค่าครองชีพสูง และมีภาระงานมาก

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ; ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ดำเนินการประกาศรับสมัครสอบ แต่ไม่มีผู้มาสมัคร เนื่องจากเงินค่าตอบแทนไม่พอกับการครองชีพ และผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ปัญหาด้านการวิเคราะห์ระบบงาน

การวิเคราะห์ระบบงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่หลากหลาย วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย จะต้องมีการเตรียมการ และการวางแผนล่วงหน้า รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ และสภาพปัญหาต่างๆ ดังนั้น การวิเคราะห์ระบบงาน จำเป็นจะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ รวมทั้งความต้องการขององค์กร เวลาที่จะต้องใช้ บุคลากรที่จะต้องเตรียมและมีความพร้อม งบประมาณด้านการเงินสำหรับปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์งานทั้งหมด การเลือกสรรเครื่องมือที่จะนำมาใช้ที่ออกแบบโดยมนุษย์ เพื่อนำมาวัดประสิทธิภาพและบังคับใช้กับมนุษย์เท่านั้น นอกจากนี้จะต้องรับฟังปัญหา แนวโน้มของปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทีมงานทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ที่ถูกสัมภาษณ์ หรือเก็บข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์งานในครั้งนี้ การที่จะทำกระบวนการวิเคราะห์งานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนอย่างเหมาะสมในทางปฏิบัติ และอาจจะต้องใช้ค่าใช้จ่าย และเกิดความยุ่งยากสำหรับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่ผู้วิเคราะห์งานจำเป็นจะต้องเข้าใจกระบวนการวิเคราะห์งานอย่างถ่องแท้ชัดเจน และจะต้องมีความรับผิดชอบ ในการเข้าไปเก็บข้อมูลและวิเคราะห์งาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และทั่วถึง ซึ่งปัญหาด้านการวิเคราะห์ระบบงาน

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เทศบาลตำบลบ้านใต้ ได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้ง แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึง จำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยเทศบาลตำบลบ้านใต้ พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จะดำเนินการแก้ปัญหา กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลบ้านใต้) ใกล้ถึงร้อยละ ๔๐ ตามที่ได้มีหนังสือแจ้งแนวทางเพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายงานบุคคลหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการปรับลดพนักงานจ้างโดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาดำเนินการจ้างเปลี่ยนเป็นวิธีการจ้างเหมาบริการแทน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ มีมติขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเยียวยาพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากมีการจ้างพนักงานจ้างบุคคลใดเกินกว่าระยะเวลา ๓ ปีขึ้นไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๒. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่มีแนวโน้มใกล้เคียงหรือเต็มร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวให้เป็นลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาแทน โดยไม่ให้มีการปลดออกเว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ว่ามีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบ้านใต้ มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านกิจการขนส่งเพิ่มจึงกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานเทศกิจ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัด** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานเทศกิจ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	* กรณีกำหนดงานเพิ่มใหม่ให้ระบุว่ากำหนดเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์ใดพร้อมเอกสารตามแบบ ๑ - ๕ ประกอบการพิจารณาขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะการกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านใต้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
<u>กองคลัง</u> (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองช่าง</u> (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างออกแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖๔	๖๙	๖๙	๖๑๖๙	+๕ /-๑๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลบ้านใต้ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวหลักเกณฑ์เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

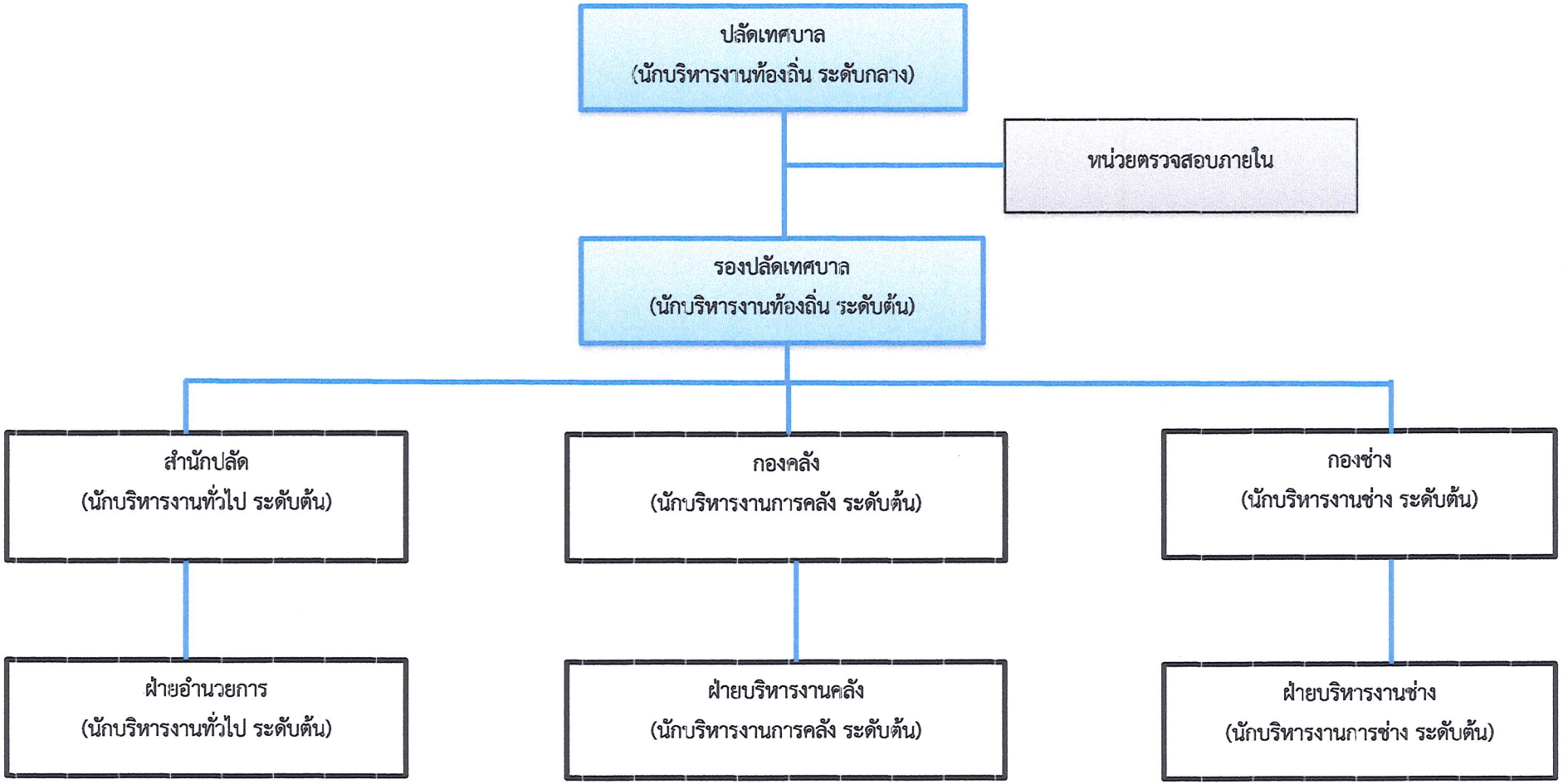
เทศบาลตำบลบ้านไร่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๘๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๒๘๐	๖๗๗,๒๘๐	๗๑๕,๔๔๐	๔๗,๑๑๐
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๑,๕๖๐	๑๘,๐๐๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๖๔,๘๘๐	๔๙๑,๗๖๐	๕๒๐,๒๐๐	๓๕,๑๓๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๔,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๓๓,๗๒๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๗๕,๐๐๐	๒๖,๒๓๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๑๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๑,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๐๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๔๘,๗๒๐	๑๖,๘๓๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๑๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๑๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๘,๘๘๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	๐	-	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๑,๓๗๐
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดงานทั่วไป	-	-	-	๐		-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	๐		-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๑,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๔,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๙,๕๒๐	ว่างเดิม
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๑,๓๗๐
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๓๔,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๘๐	๘,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๑๙,๕๗๐
๒๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๑	๖	๖	๖		-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านไร่																		
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑		๑	๑	๑	๑										เงินอุดหนุน
๒๗	ครูผู้ช่วย		๑	๑		๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๙๐	๘,๙๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๙๐	๑๖,๗๒๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑		๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	๐	๑	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน

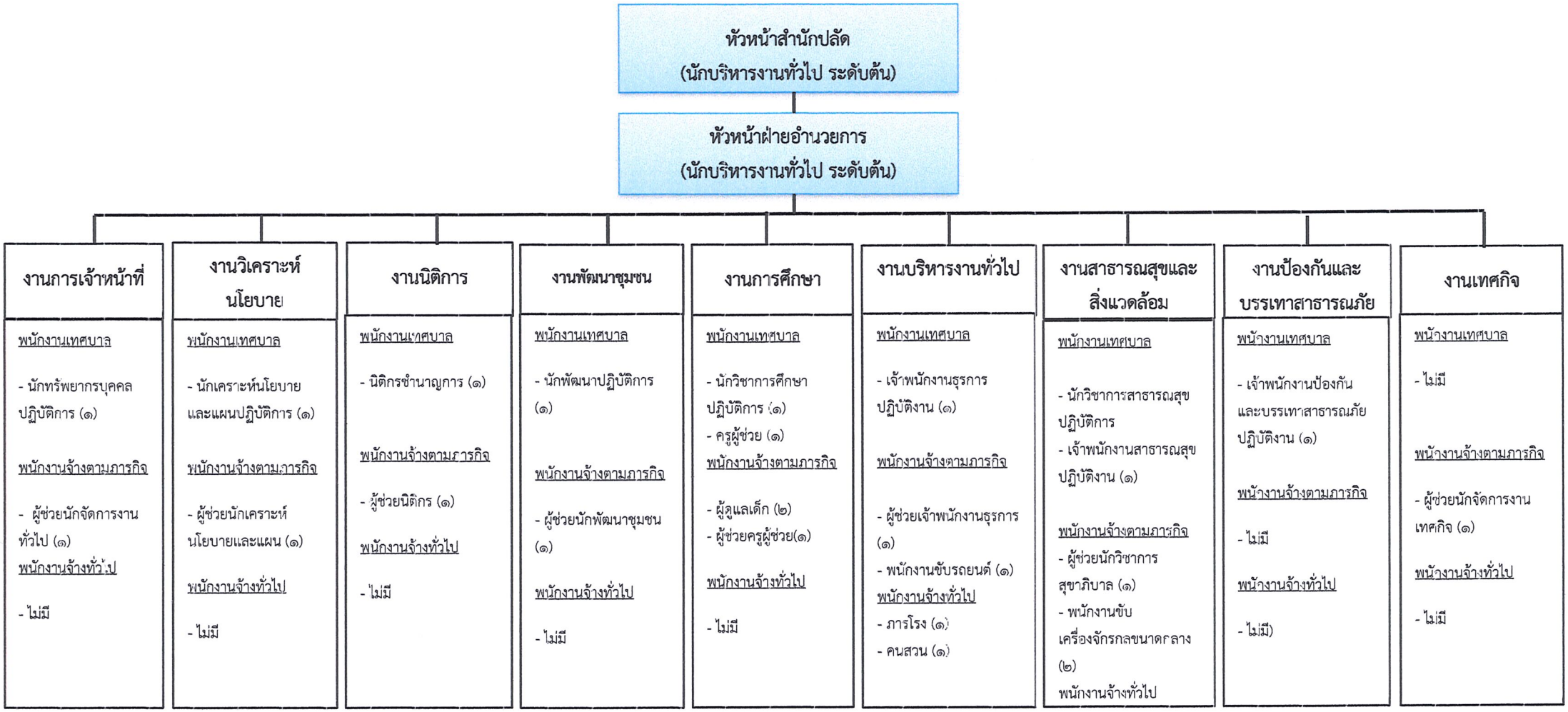
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๕,๙๖๐	๖๒๘,๒๐๐	๖๖๓,๔๘๐	๔๓,๘๗๐
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๕๑๕,๒๘๐	๕๕๕,๑๖๐	๕๗๖,๘๔๐	๓๙,๐๙๐
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๑๒๐	๙,๙๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๑๘,๑๕๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๑๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการนักวิชาการคลัง	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๑๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๔,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๔,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๔๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๖๒,๙๒๐	๒๗๙,๔๘๐	๒๐,๒๕๐
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๐,๒๕๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๐๘๐	๖๕๗,๐๐๐	๖๙๙,๙๖๐	๔๕,๖๐๐
๔๑	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๔,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๓๘,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๑๒๐	๙,๙๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๔,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๔,๓๖๐	๑๔,๖๘๐
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๑๔,๔๘๐
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๑๔,๔๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
(๔)	รวม		๕๒	๔๘	๑๓,๒๖๐,๖๖๐	๓๙๐,๐๐๐				+๑๑/-๑๓	-	-	๒,๗๐๑,๕๘๐	๘๒๔,๗๑๑	๘๓๙,๔๗๒	๑๖,๔๕๒,๖๓๐	๑๗,๒๔๕,๑๔๐	๑๘,๐๘๐,๗๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๔๖๗,๘๔๕	๒,๕๘๖,๗๗๑	๒,๗๑๒,๑๐๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๔๒๐,๕๒๕	๑๙,๘๓๑,๙๑๑	๒๐,๗๙๒,๘๒๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๓๘	๓๗.๓๒	๓๗.๒๖	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕				๔๘,๒๐๐,๐๐๐											๕๐,๖๑๐,๐๐๐	๕๓,๑๔๐,๕๐๐	๕๕,๗๔๗,๕๒๕	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใต้

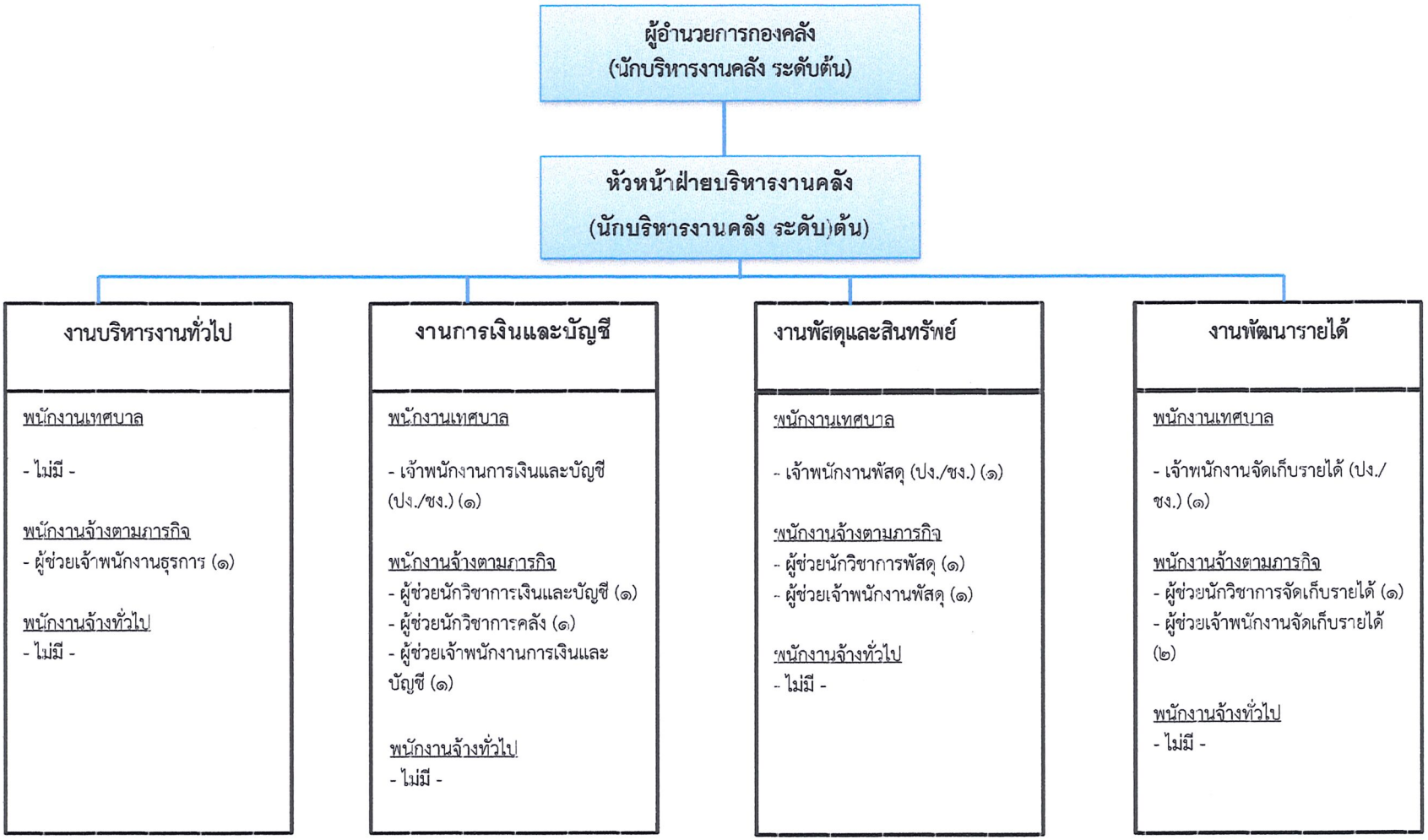


กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด



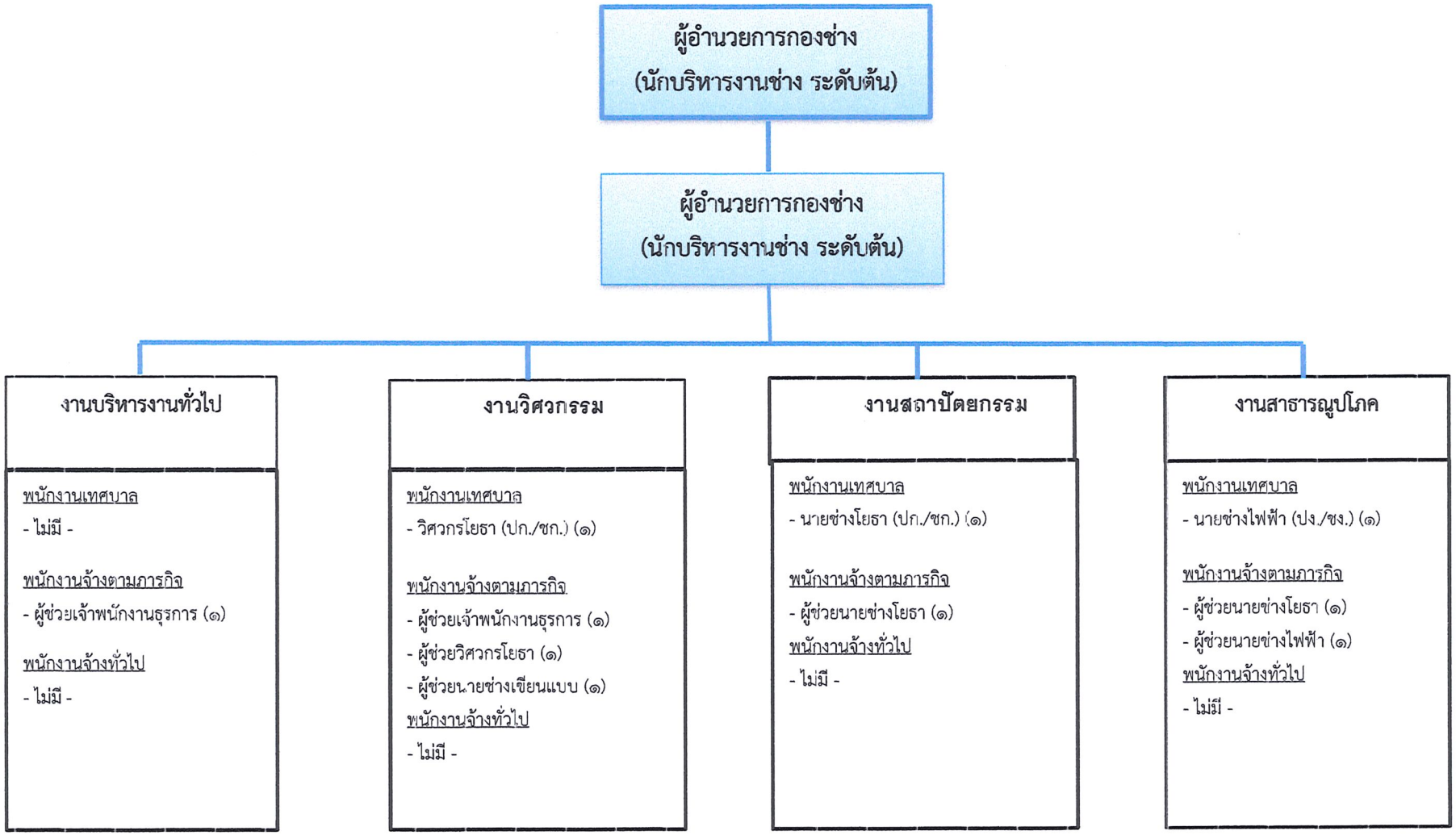
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๕	๑	-	-	๓	-	-	-	๑๒	๑๖

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๘	-

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๗	-

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ไม่มี –

พนักงานจ้างทั่วไป

- ไม่มี -

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลบ้านใต้ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๔๘,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นายชาญชัย เมฆตรง	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๙,๓๒๐ (๔๕,๓๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๐๙,๓๒๐
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>												
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๓๙๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	ฝ่ายอำนวยการ											
๔	นายตนัย ศรีแก้ว	ปริญญาโท (บริหารรัฐกิจ)	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๔,๓๒๐ (๓๕,๓๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๒๔,๓๒๐
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>											
๕	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>											
๖	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานนิติการ</u>											
๗	นายเด่อ อินถา	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๑๕,๖๐๐ (๒๖,๓๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๑๕,๖๐๐
	<u>งานพัฒนาชุมชน</u>											
๘	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานการศึกษา</u>											
๙	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานธุรการ											
๑๐	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๑๑	นางสาวปิยะพร ป้องสนาม	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๒	นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๙๖,๖๘๐ (๑๖,๓๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๖,๖๘๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๑๔	นางสาวบงกช นุ้ยบุตร	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๗,๘๐๐
	งานเทศกิจ											
๑๕	นายอนุวัตร สองเมือง	ปริญญาตรี (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๖,๕๖๐
	งานนิติการ											
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๗	นางสาวสมหฤทัย เจ๊ะตะโส	ปริญญาตรี (พัฒนาธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๖,๔๔๐ (๒๑,๓๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๖,๔๔๐
	งานธุรการ											
๑๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๙	นางสาวสุธาธาร คงฉัง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๖,๕๖๐
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	นายรพีพร บัวอินทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๓๔,๘๔๐ (๑๙,๕๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๔,๘๔๐
๒๓	นายวิชระ พรหมสนิท	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๕๖,๔๔๐ (๒๑,๓๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๖,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานธุรการ											
๒๔	นางสุดาวัลย์ เฟื่องฟู	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายจักรกฤช พรหมเจริญ	ปริญญาตรี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๖	นายโกวิท ใจดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายอาซัน สมหวัง	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสันต์ พรหมสนิท	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายรุ่งฤทธิ์ ทองแท้	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๓๐	นางสาวเสาวภา คุ้มบุญ	ปริญญาตรี (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

/๓๑๗

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นายธนพงศ์ สุขผล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๖๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	พนักงานครูเทศบาล											
๓๒	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒	ครูผู้ช่วย	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๓	ครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	(ยุบเลิก) เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นางปิยภรณ์ บือมี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๐,๖๔๐
๓๕	นางสาวจันทรา พรหมรักษ์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มเงินอุดหนุน
กองคลัง (๐๔)												
๓๗	นางเขมจิรา โชติช่วง	ปริญญาตรี (บัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๑,๕๒๐ (๔๓,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๒๑,๕๒๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๓๘	นางสาวกมลทิพย์ จุลพงษ์	ปริญญาตรี (บัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๐,๕๒๐ (๓๙,๒๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๐,๕๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
๓๙	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๐	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานพัฒนารายได้											
๔๑	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานธุรการ											
๔๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานการเงินและบัญชี											
๔๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๔	นางสาวแม็กดาลีน่า รมย์รื่น	ปริญญาตรี (การบัญชีธุรกิจแบบบูรณาการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๗,๘๐๐
๔๕	นางสาวนลินี ชูนิ่ม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖	นางสาวสุภาวดี ดำรงศักดิ์ศุริ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
	งานพัฒนารายได้											
	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	นางสาวอิทธยา หรหมเจริญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔๓,๐๐๐ (๒๐,๒๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๓,๐๐๐
๔๘	นางสาวศิยาพร ศรีแก้ว	ปริญญาตรี (การตลาดยุคดิจิทัล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
กองช่าง (๐๕)												
๔๙	นายธีรวัฒน์ สร้างลิ้ม	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔๖,๓๖๐ (๔๕,๕๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๔๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
๕๘	นายมีศักดิ์ พัวเนี่ยว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๖,๑๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๙	นางสาววนิดา ขาวพิชัย	ปริญญาตรี (การประกอบการและการจัดการ)	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๘,๔๐๐

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลบ้านใต้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๑๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๔๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๑๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๓๒๐	๔๒,๑๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๒๘๐	๖๗๗,๒๘๐	๗๒๕,๔๔๐	๔๗,๑๑๐
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๑๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๑,๕๖๐	๑๘,๑๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๙๔๐	๔๖๔,๘๘๐	๔๙๑,๗๖๐	๕๒๐,๒๐๐	๓๕,๑๓๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๙๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๙๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๙๐	๒๑,๒๙๐	๓๓๓,๗๒๐	๓๕๓,๗๖๐	๔๗๕,๐๐๐	๒๖,๒๓๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๙๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๙๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๙๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๐๘๐	๒๒๗,๐๙๐	๒๔๐,๗๒๐	๑๖,๘๓๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	๑	๑	๒๖๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๕๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๘,๘๘๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	๐	-	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๑,๓๗๐
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดงานทั่วไป	-	-	-	๐	-	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	๐	-	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	ว่างเดิม
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๑,๓๗๐
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๓๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๑๙,๕๗๐
๒๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
๒๕	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖		-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านใต้																		
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑		๐	๑	๑	๑										เงินอุดหนุน
๒๗	ครูผู้ช่วย		๑	๑		๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	๑๖,๗๒๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑		๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๔,๙๖๐	๖๒๘,๒๐๐	๖๖๓,๔๘๐	๔๓,๙๗๐
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๕๑๕,๒๘๐	๕๕๕,๑๖๐	๕๗๖,๘๙๐	๓๙,๐๙๐
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๙๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๙๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๙๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	หนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๑๘,๑๕๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๑๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการนักวิชาการคลัง	-	-	-	๐	๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๑๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๔๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๖๒,๙๒๐	๒๗๓,๔๘๐	๒๐,๒๕๐
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๐,๒๕๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๐๘๐	๖๕๗,๐๐๐	๖๙๓,๙๖๐	๔๕,๖๐๐
๔๑	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	-	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	+๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๔,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๙๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๙๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	หนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๑๔,๖๘๐
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๑๔,๔๘๐
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๑๔,๔๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
(๔)	รวม		๕๒	๔๘	๑๓,๒๖๐,๖๖๐	๓๔๐,๐๐๐				+๑๑/-๑๓	-	-	๒,๗๐๑,๕๘๐	๘๒๔,๗๑๑	๘๓๑,๔๗๒	๑๖,๔๕๒,๖๓๐	๑๗,๒๔๕,๑๔๐	๑๘,๐๘๐,๗๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๔๖๗,๘๙๕	๒,๕๘๖,๗๗๑	๒,๗๑๒,๑๐๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๙๒๐,๕๒๕	๑๙,๘๓๑,๙๑๑	๒๐,๗๙๒,๘๒๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๓๘	๓๗.๓๒	๓๗.๒๖	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕				๔๘,๒๐๐,๐๐๐											๕๐,๖๑๐,๐๐๐	๕๓,๑๔๐,๕๐๐	๕๕,๗๙๗,๕๒๕	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านใต้ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลบ้านใต้ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ดังนี้

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลบ้านใต้ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใต้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใต้ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านใต้บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลบ้านใต้ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็น อันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมายและตามทานองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสานึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทาในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทาสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดาเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และ ระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทาการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทาการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เทศบาลตำบลบ้านใต้

อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลบ้านใต้ และโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 48,200,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 48,200,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	16,149,480
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	652,100
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	4,526,080
แผนงานสาธารณสุข	2,040,080
แผนงานสังคมสงเคราะห์	30,000
แผนงานเคหะและชุมชน	10,638,680
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	766,480
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	870,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,105,560
แผนงานการเกษตร	20,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	7,401,540
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	**48,200,000**

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	**0**

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้ มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 9 กันยายน 2568

(ลงนาม) .....

(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้

เห็นชอบ

(ลงนาม) .....

(นายสุริยา บุญพันธ์)

ตำแหน่ง นายอำเภอเกาะพะงัน ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใต้

ที่ ๑๘๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๑๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ประกอบด้วย

(๑) นายไตรรงค์ ใจกว้าง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้	เป็นประธานกรรมการ
(๒) นายชาญชัย เมฆตรง	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๓) นายธีรวัฒน์ สร้างลิ้ม	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๓) นางเขมจิรา โชติช่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๔) นางสาววนิดา ขาวพิชัย	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
(๕) นายดนัย ศรีแก้ว	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๖) นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ

ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

/ค. การขอ...

ค. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใต้

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล (ตัวบรรจง)	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไตรรงค์ ใจกว้าง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้		
๒	นายชาญชัย เมฆตรง	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล		
๓	นายธีรวัฒน์ สร้างลิ้ม	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางเขมจิรา โชติช่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นางสาววนิดา ขาวพิชัย	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน		
๖	นายดนัย ศรีแก้ว	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รก. หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล		



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันพฤหัสบดี ที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใต้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๓ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)



รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันพฤหัสบดี ที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใต้

ผู้มาประชุม

๑	นายไตรรงค์ ใจกว้าง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้	เป็นประธานกรรมการ
๒	นายชาญชัย เมฆตรง	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓	นายธีรวัฒน์ สร้างลิ้ม	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔	นางเขมจิรา โชติช่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕	นางสาววนิดา ขาวพิชัย	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๖	นายดนัย ศรีแก้ว	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๗	นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

(-ไม่มี-)

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ มาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานกรรมการได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ทุก ๆ ท่าน

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านใต้ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใต้ต้องคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใต้ ที่ ๑๘๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑ นายไตรรงค์ ใจกว้าง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้	เป็นประธานกรรมการ
๒ นายชาญชัย เมฆตรง	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓ นายธีรวัฒน์ สร้างลิ้ม	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔ นางเขมจิรา โชติช่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕ นางสาววนิดา ขาวพิชัย	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๖ นายดนัย ศรีแก้ว	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๗ นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดปัญหา คนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

ทั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ จะต้องดำเนินการจัดประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด แล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใต้จะดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านใต้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น จึงดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ในวันนี้

มติที่ประชุม **- รับทราบ -**

ระเบียบวาระที่ ๒
นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

เรื่อง การพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงขอซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด ได้ดำเนินการจัดทำ (-ร่าง-) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใต้

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใต้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

เทศบาลตำบลบ้านใต้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านใต้ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ซึ่งจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านใต้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานเทศกิจ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัด** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานเทศกิจ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	* กรณีกำหนดงานเพิ่มใหม่ ให้ระบุว่ากำหนดเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์ใดพร้อมเอกสารตามแบบ ๑ - ๕ ประกอบการพิจารณาขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

เทศบาลตำบลบ้านใต้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๗	-	-	-	-๗	-	-	ยุบเลิก ๗ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างออกแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖๐	๖๑	๖๑	๖๑	+๑๑ /-๑๒	-	-	

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

ต่อไปผมขอให้นักทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ ข้อมูล ณ ปัจจุบันให้ที่ประชุมทราบ ขอเชิญครับ

นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

ดิฉัน เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน รักษาการในนักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่ได้ดำเนินการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ที่ปรากฏอยู่ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ โดยนำฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตามความในหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท, และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
จำนวนเงิน ๔๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ปี ๒๕๖๙ = ๔๘,๒๐๐,๐๐๐ x ๕% = จำนวนเงิน ปี ๒๕๗๐
= ๕๐,๖๑๐,๐๐๐ บาท
- ปี ๒๕๗๐ = ๕๐,๖๑๐,๐๐๐ x ๕% = จำนวนเงิน ปี ๒๕๗๑
= ๕๓,๑๔๐,๕๐๐ บาท
- ปี ๒๕๗๑ = ๕๓,๑๔๐,๕๐๐ x ๕% = จำนวนเงิน ปี ๒๕๗๒
= ๕๕,๗๙๗,๕๒๕ บาท

๒. โดยนำมาหารค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ทั้งสิ้นในแต่ละปีมีรายละเอียดดังนี้
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๔
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๔
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๕

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

จากการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้ มีคณะกรรมการท่านใดต้องการแก้ไข ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมหรือไม่ (-ไม่มี-)

ที่ประชุม

เห็นชอบ จำนวน ๖ เสียง
ไม่เห็นชอบ จำนวน - เสียง
งดออกเสียง จำนวน - เสียง

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

สรุปที่ประชุมมีมติเห็นชอบ เรื่อง การพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านใต้
เห็นชอบ จำนวน ๖ เสียง
ไม่เห็นชอบ จำนวน - เสียง
งดออกเสียง จำนวน - เสียง

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

ต่อไปเป็นระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)
มีกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นๆ จะเสนอที่ประชุมหรือไม่
(-ไม่มี-)

นายไตรรงค์ ใจกว้าง
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้
ประธานกรรมการ

มีกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นๆ จะเสนอที่ประชุมหรือไม่
ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม และขอขอบคุณ
คณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมทุก ๆ ท่าน

ปิดประชุม ๑๔.๔๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จด/ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน)
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใต้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใต้ รายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

(๑) งานบริหารงานทั่วไป
(๒) งานการเจ้าหน้าที่
(๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
(๔) งานนิติการ
(๕) งานพัฒนาชุมชน
(๖) งานการศึกษา
(๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๙) งานเทศกิจ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย

(๑) งานบริหารงานทั่วไป
(๒) งานการเงินและบัญชี
(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
(๔) งานพัฒนารายได้

/๓. กองช่าง...

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง ประกอบด้วย

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

(๒) งานวิศวกรรม

(๓) งานสถาปัตยกรรม

(๔) งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการกระทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

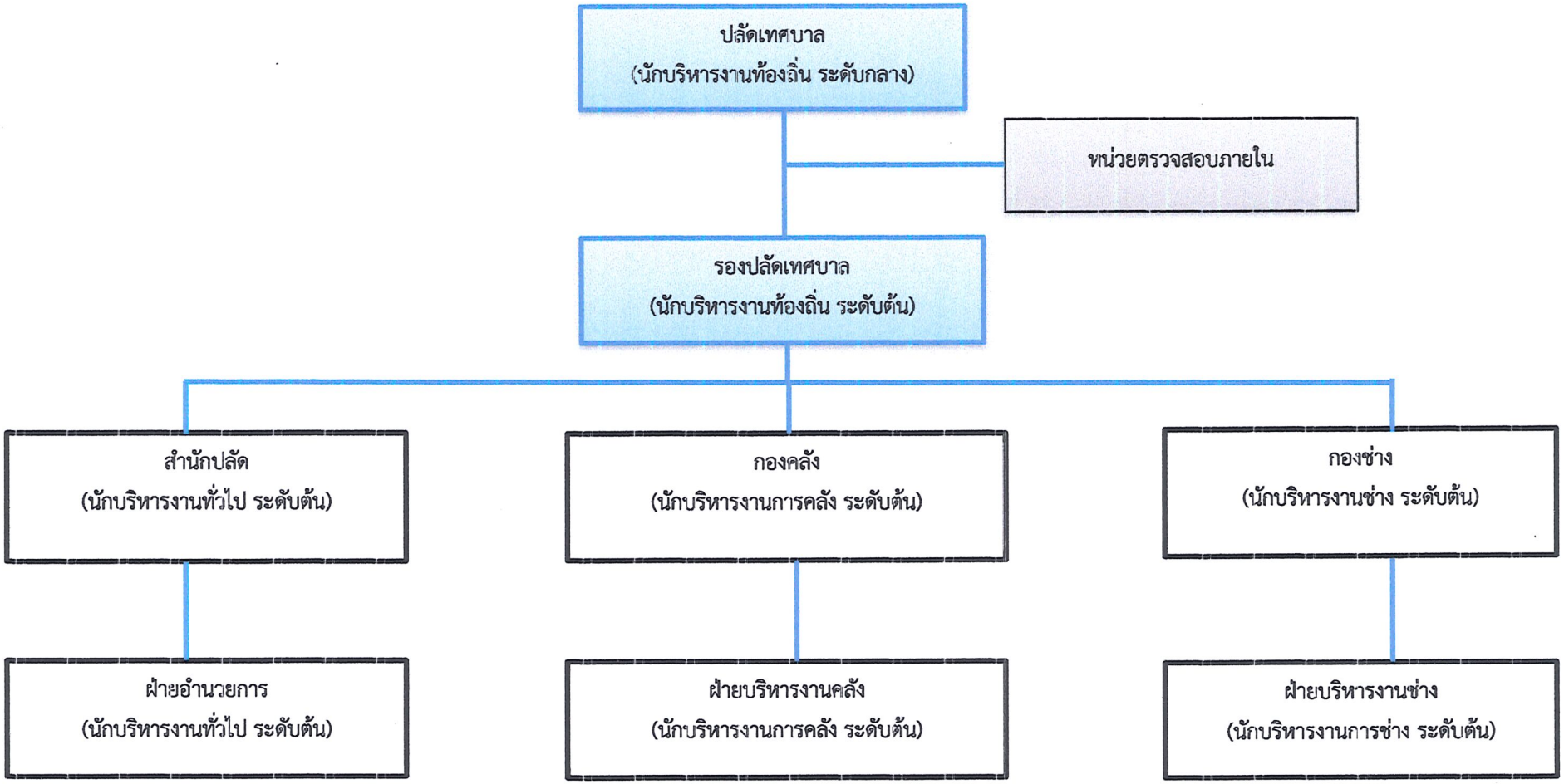
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

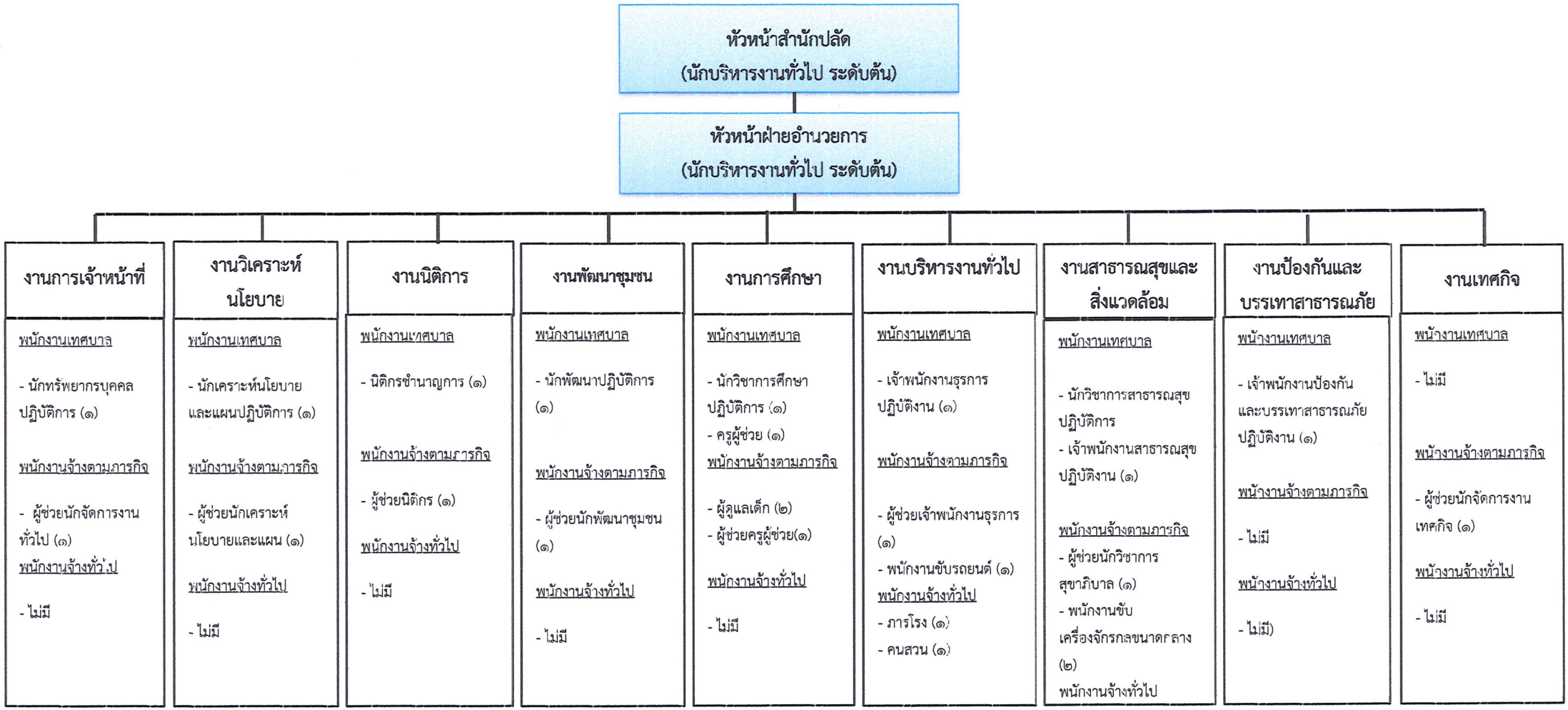
(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใต้

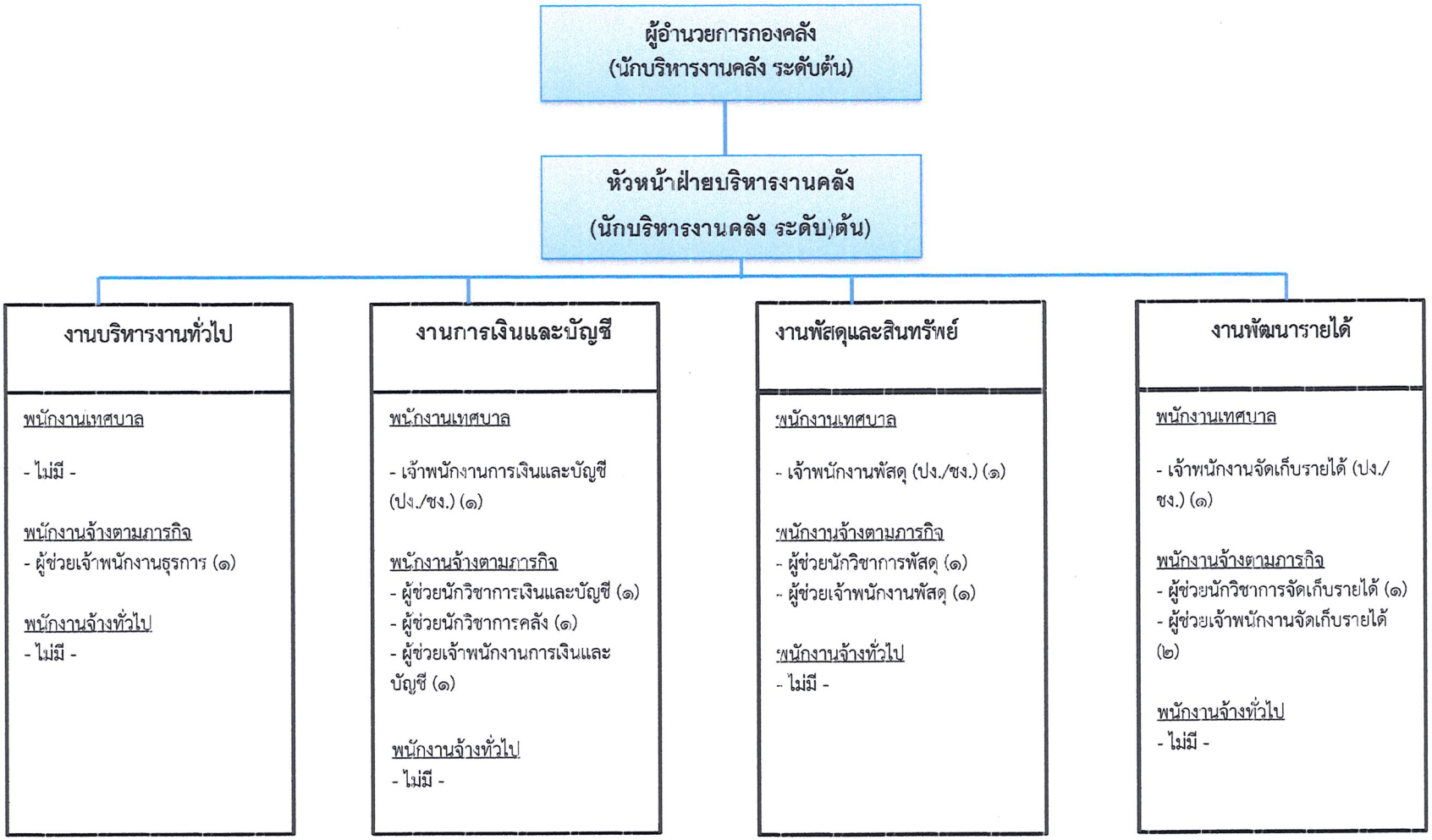


กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด



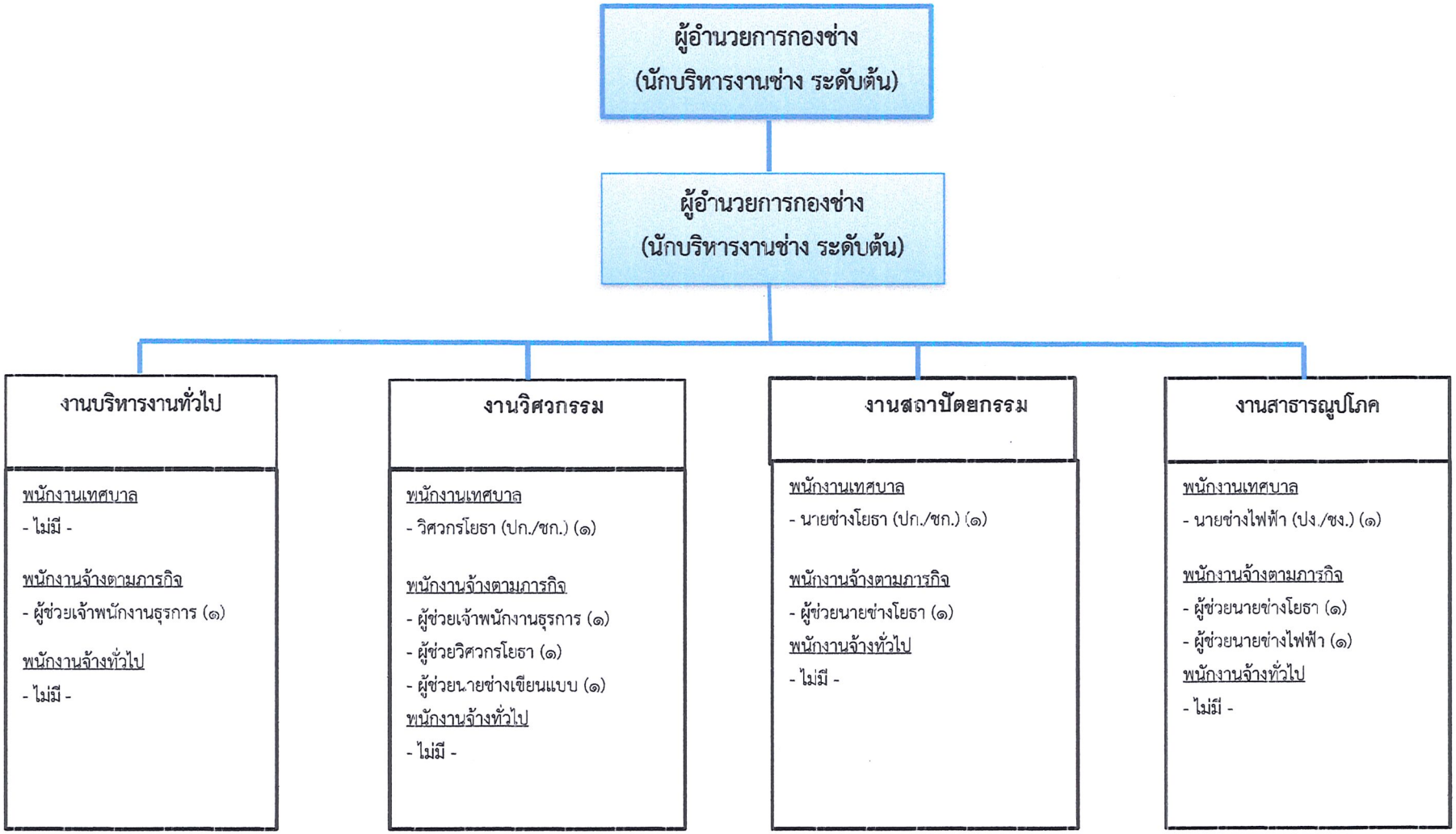
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๕	๑	-	-	๓	-	-	-	๑๒	๑๖

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๘	-

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๗	-

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ไม่มี –

พนักงานจ้างทั่วไป

- ไม่มี -

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านใต้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านใต้ ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล			
	พนักงานเทศบาล			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
	สำนักปลัด			
	พนักงานเทศบาล			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
	ฝ่ายอำนวยการ			
	พนักงานเทศบาล			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒
	งานบริหารงานทั่วไป			
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
	งานการเจ้าหน้าที่			
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน			
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	งานนิติการ			
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
	งานพัฒนาชุมชน			
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
	งานการศึกษา			
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๒	ครูผู้ช่วย	-	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	งานบริหารงานทั่วไป			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่			
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน			
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-
	งานนิติการ			
๒๐	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	-
	งานพัฒนาชุมชน			
๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	-
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒	-
	งานเทศกิจ			
๒๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	๑	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
	งานบริหารงานทั่วไป			
๒๗	ภารโรง	-	๑	-
๒๘	คนสวน	-	๑	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๒๙	คนงาน	-	๖	-
	<u>กองคลัง</u>			
	<u>พนักงานเทศบาล</u>			
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
	ฝ่ายบริหารงานคลัง			
	<u>พนักงานเทศบาล</u>			
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒
	งานการเงินและบัญชี			
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน			
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
	งานพัฒนารายได้			
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	งานบริหารงานทั่วไป			
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	งานการเงินและบัญชี			
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	-
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	-
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน			
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	-
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้			
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	-
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	-
	<u>กองช่าง</u>			
	<u>พนักงานเทศบาล</u>			
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
	ฝ่ายบริหารงานช่าง			
	<u>พนักงานเทศบาล</u>			
๔๔	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒
	งานวิศวกรรม			
๔๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑
	งานสถาปัตยกรรม			
๔๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๔๗	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
	งานบริหารงานทั่วไป			
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
	งานวิศวกรรม			
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๕๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	งานสถาปัตยกรรม			
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค			
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>			
	<u>พนักงานเทศบาล</u>			
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใต้
เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง/สังกัด	รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	**พนักงานเทศบาล** **<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใต้	ยุบเลิก ตำแหน่ง	๑ อัตรา	
	<u>งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</u>			
๒	ครูผู้ช่วย ๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๓ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใต้	ยุบเลิก ตำแหน่ง	๑ อัตรา	
๓	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** **<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใต้	ยุบเลิก ตำแหน่ง	๑ อัตรา	
	<u>งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</u>			
๔	ผู้ดูแลเด็ก สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใต้	ยุบเลิก ตำแหน่ง	๑ อัตรา	

ลำดับ	ตำแหน่ง/สังกัด	รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป			
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>			
๕	ยาม สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใต้	ยุบเลิก ตำแหน่ง	๑ อัตรา	
	<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			
๖	คนงานประจำรถขยะ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใต้	ยุบเลิก ตำแหน่ง	๘ อัตรา	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใต้

ที่ ๓๑๗/๒๕๖๙

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ จึงจัดให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๖๐ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไตรรงค์ ใจกว้าง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใต้

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลบ้านใต้ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๔๘,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นายชาญชัย เมฆตรง	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๔๕,๓๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๐๙,๓๒๐
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>												
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๓๙๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	ฝ่ายอำนวยการ											
๔	นายดนัย ศรีแก้ว	ปริญญาโท (บริหารรัฐกิจ)	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๔,๓๒๐ (๓๕,๓๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๒๔,๓๒๐
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>											
๕	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>											
๖	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานนิติการ</u>											
๗	นายเต๋อ อินถา	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๑๕,๖๐๐ (๒๖,๓๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๓๑๕,๖๐๐
	<u>งานพัฒนาชุมชน</u>											
๘	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานการศึกษา</u>											
๙	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานธุรการ											
๑๐	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๑๑	นางสาวปิยะพร ป้องสนาม	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๒	นางสาวสุธาทิพย์ บุหลัน	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๙๖,๖๘๐ (๑๖,๓๙๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๙๖,๖๘๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๑๔	นางสาวบงกช นุ้ยบุตร	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๗,๘๐๐
	งานเทศกิจ											
๑๕	นายอนุวัตร สองเมือง	ปริญญาตรี (การเมืองการปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานเทศกิจ	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๒๖,๕๖๐
	งานนิติการ											
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๗	นางสาวสมหฤทัย เจ๊ะตะโส	ปริญญาตรี (พัฒนาธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๖,๔๔๐ (๒๑,๓๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๖,๔๔๐
	งานธุรการ											
๑๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๙	นางสาวสุธาธาร คงฉิ้ง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๓๖,๕๖๐
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	นายรพีพร บัวอินทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๓๔,๘๔๐ (๑๙,๕๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๓๔,๘๔๐
๒๓	นายวิชระ พรหมสนิท	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๕๖,๔๔๐ (๒๑,๓๗๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๕๖,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานธุรการ											
๒๔	นางสุดาวัลย์ เฟื่องฟู	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายจักรกฤช พรหมเจริญ	ปริญญาตรี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๖	นายโกวิท ใจดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายอาซัน สมหวัง	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสันต์ พรหมสนิท	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายรุ่งฤทธิ์ ทองแท้	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๓๐	นางสาวเสาวภา คุ้มบุญ	ปริญญาตรี (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นายธนพงศ์ สุขผล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๖๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	พนักงานครูเทศบาล											
๓๒	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๒	ครูผู้ช่วย	-	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๔๓	ครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	(ยุบเลิก) เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นางปิยภรณ์ บือมี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๐๐,๖๔๐
๓๕	นางสาวจันทรา พรหมรักษ์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มเงินอุดหนุน
กองคลัง (๐๔)												
๓๗	นางเขมจิรา โชติช่วง	ปริญญาตรี (บัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๑,๕๒๐ (๔๓,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๒๑,๕๒๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๓๘	นางสาวกมลทิพย์ จุลพงษ์	ปริญญาตรี (บัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๐,๕๒๐ (๓๙,๒๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๔๗๐,๕๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
๓๙	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๐	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานพัฒนารายได้											
๔๑	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานธุรการ											
๔๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานการเงินและบัญชี											
๔๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๔	นางสาวแม็กดาลีน่า รมย์รื่น	ปริญญาตรี (การบัญชีธุรกิจแบบบูรณาการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๗,๘๐๐
๔๕	นางสาวนลินี ชูนิ่ม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖	นางสาวสุภาวดี ดำรงศักดิ์ศรี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
	งานพัฒนารายได้											
	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	นางสาวอิทธยา หรหมเจริญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔๓,๐๐๐ (๒๐,๒๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๔๓,๐๐๐
๔๘	นางสาวศิยาพร ศรีแก้ว	ปริญญาตรี (การตลาดยุคดิจิทัล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
กองช่าง (๐๕)												
๔๙	นายธีรวัฒน์ สร้างลิ้ม	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔๖,๓๖๐ (๔๕,๕๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๐	๕๔๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายงานก่อสร้าง											
๕๐	-	-	-	-	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายงานก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานวิศวกรรม											
๕๑	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	งานสถาปัตยกรรม											
๕๒	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
๕๓	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานวิศวกรรม											
๕๔	-ว่าง-	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๗,๘๐๐
	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานธุรการ											
๕๕	นางสาวปาริฉัตร ยิ่งยง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๐๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๐๔๐
	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	งานสถาปัตยกรรม											
๕๖	นายนพดล บุญลาภ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๖,๑๖๐
	งานสาธารณูปโภค											
๕๗	นายพิเชฐ ศิริศักดิ์วัฒนา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ											
๕๘	นายมีศักดิ์ พัวเนี่ยว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐ x ๑๒)	๐	๐	๑๗๖,๑๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๙	นางสาววนิดา ขาวพิชัย	ปริญญาตรี (การประกอบการและการจัดการ)	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	๐	๐	๒๑๘,๔๐๐





สรุปข้อมูล



การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล



แผนการ
ดำเนินงาน

เทศบาลตำบลบ้านใต้

โทรศัพท์ : 077-377-694
Facebook : เทศบาลตำบลบ้านใต้
Email : baantai077377694@gmail.com
เว็บไซต์ : www.baantai.go.th/intro

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด