



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

## พ.ศ. 2567-2569

แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 พ.ศ.2567



เทศบาลตำบลคลองแสงสาม อำเภอพานพร้าว จังหวัดฉะเชิงเทรา



ประกาศเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่  
๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มและ  
ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓  
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เรื่อง แผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้เป็นไปตามการกำหนด  
ตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

## คำนำ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี บึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การจัดระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการวางแผนการใช้กำลังคน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๐
๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๔. ภาคผนวก	๔๑

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ การก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค

๑.๒ การก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๑.๓ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบิน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๑ การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

๓.๑ การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

๓.๒ การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๔ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๕ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบัน ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม

๔.๓ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๔ การส่งเสริมการศึกษา

๔.๕ การส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์ ศึกษาศาสนาบ้านชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๖ การส่งเสริมการสาธารณสุข

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

๕.๑ การส่งเสริมการวางแผนและการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๒ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง

๕.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๕.๔ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร

๕.๖ การส่งเสริมและพัฒนาต่อกันอุตสาหกรรม

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๓ การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร

๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้

๖.๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๖.๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๖.๗ การก่อสร้าง/ปรับปรุง สถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา จัดทาวีสตุ อุปกรณ์

๖.๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและขบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

### ๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบเป็นประธาน ปลัดเทศบาล , หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ บุคลากร เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้กำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยแนวคิดนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาดังการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจึงทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดังนี้

**พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท ซึ่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

#### (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

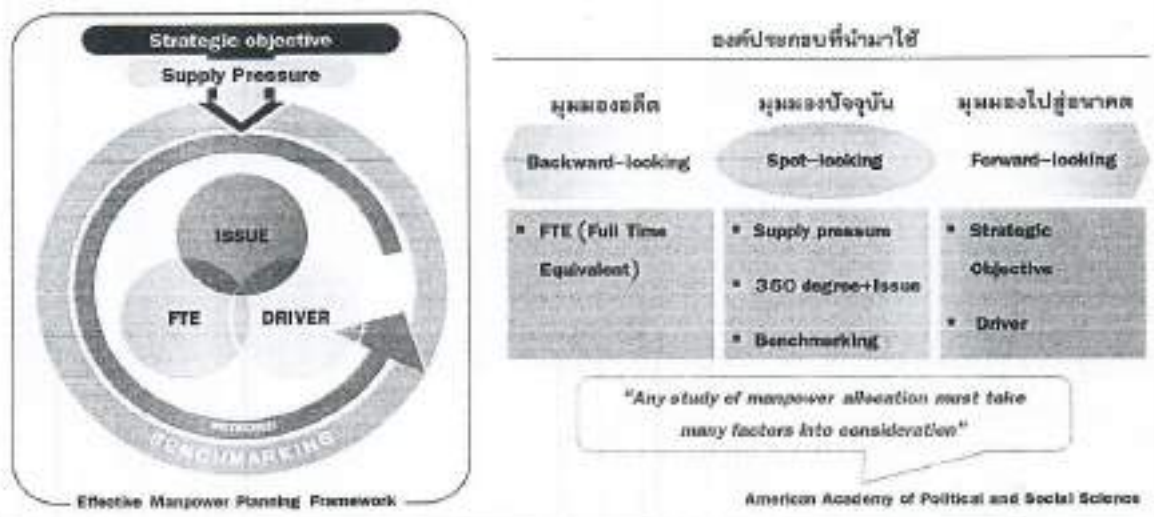
### แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองแสนสวบ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณามานำวิธีการที่หลากหลายและเชื่อมโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานช่าง มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านเทคนิควิศวกรรมโยธา ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกอง ช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ต่อก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เชื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเชื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

#### หมายเหตุ

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

**กระเจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (การตรวจประเมิน LPA)

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

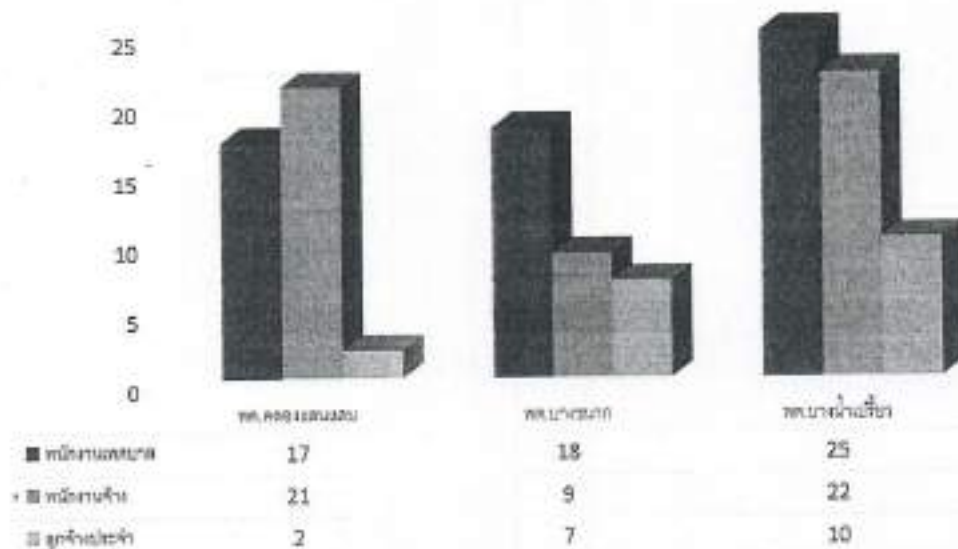
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ พิจารณาทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ รองนายกเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจุกด้านที่ ๒ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวและเทศบาลตำบลบางขนาก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เทศบาลตำบลบางขนาก และเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ใกล้เคียงกัน

#### กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๗. เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา
๘. เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ งานสะพานไม่มั่นคงแข็งแรง และไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ขาดสถานที่รับซื้อจำหน่วยสินค้า และผลผลิตทางการเกษตร

### ๒) ปัญหาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยที่ทิ้งลงคลอง
- ๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ๒.๓ ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒.๔ ปัญหาการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ

### ๓) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูแล้ง
- ๓.๒ ขาดความร่วมมือในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

### ๔) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๔.๑ ขาดไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ขาดการออกตรวจตราพื้นที่ในเขตเทศบาล

### ๕) ปัญหาด้านนันทนาการ

- ๕.๑ ขาดสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕.๓ ขาดอุปกรณ์การออกกำลังกาย

จากปัญหาที่ได้พบและได้นำมาวิเคราะห์และสรุปสภาพการณ์ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาเทศบาลตำบลคลองแสนแสบในอนาคตอันใกล้ โดยสรุปดังนี้

### จุดแข็งของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีทำเลที่ตั้งที่เอื้อประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรทำให้อากาศดี ประกอบกับมีพื้นที่มากและอยู่ใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งความเจริญนั้นอาจครอบคลุมถึงพื้นที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประกอบกับที่ดินบริเวณนี้ยังมีราคาไม่แพงมากนัก เมื่อเทียบกับพื้นที่แถวหนองจอกและลาดกระบัง การคมนาคมไปมาสะดวก

#### จุดอ่อนของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีพื้นที่ ๒๖.๖ ตารางกิโลเมตร ทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาซึ่งมีงบประมาณน้อยทำให้การพัฒนาพื้นที่ทางด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ดีพอ อีกประการหนึ่งคือ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำในลำคลองได้มากนักเนื่องจาก ปริมาณน้ำในหน้าแล้งน้ำจะไม่มีเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตรต้องใช้น้ำมาก และบางครั้งน้ำก็เน่าเสียเนื่องจากประชาชนทำนาเวลาหัวน้ำข้าวเสร็จจะปล่อยน้ำลงลำคลอง จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพน้ำไม่ดี

#### โอกาสของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีโอกาสที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นเมืองน่าอยู่อาศัยต่อไปได้ เนื่องจากเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อยู่ห่างจากตัวกรุงเทพมหานครเพียง ๘๐ กิโลเมตร เท่านั้น และห่างจากจังหวัดฉะเชิงเทราเพียง ๒๘ กิโลเมตร การคมนาคมขนส่งสะดวกรวดเร็ว และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีพื้นที่มากพอที่จะสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองได้อย่างมีอนาคต

#### ข้อจำกัดของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีข้อจำกัดในการพัฒนาอยู่หลายข้อ เช่น

- ๑) งบประมาณของเทศบาลซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด
- ๒) ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย เนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เพื่อให้ทราบว่าภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร เทศบาลควรจะกำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจจะกำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับกรลดสภาพปัญหาหรืออาจจะกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)ก.)

มาตรา ๕๐ ท.) (มาตรา ๕๑(๘)ท.)

๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)ก.)

๓. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)ก.)

๔. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)ก.)

๕. การจัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗)ท.)

๖. การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)ก.)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านการจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔)ก.)

๒. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔)ก.)

๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)ก.)

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔)ท.)

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒)ก.)

๖. การส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ เยาวชนและผู้พิการ

(มาตรา ๕๐(๗)ท.) (มาตรา ๕๔(๔)ท.)

๗. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐(๓)ท.) มาตรา ๑๖(๑๘)ก.)

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)ก.)

๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔)ท.) มาตรา ๕๔ (๒)ท.)

๑๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑)ก.)

๑๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒)ก. มาตรา ๕๑(๒)ท.)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑)ท.)

๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑)ก.)

๓. การรักษาความสะอาดและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา ๑๖(๑๗)ก.)

๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗)ก.)

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๔)ก.)

๖. การจัดให้มีการควบคุมตลาด ทำเทียบเรือ ทำข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑(๓) ท.มาตรา ๕๔ (๑)ท.) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๕)ก.)

๗. การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕)ก.)

๘. การขนส่งการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖)ก.)

๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

๑๐. รักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕)ท.)

๒. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)ก.)

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘)ก.)

๔. จัดให้มีการบำรุงและรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)ก.)

๕. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)ก.)

๖. กิจการเทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙)ท. มาตรา ๕๔(๑๒)ท.)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔)ก.)

๒.รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓)ท.)

๓.การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗)ก.) การจำกัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและ น้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๓๘)ก.)

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๔๐)ท.)

๒.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖)ก.)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑)ก.)

๒.ส่งเสริมประชาธิปไตย และความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕)ก.)

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐)ก.)

๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖)ก.)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลนั้นเมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ รวมทั้งการวางแผนดำเนินงานโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เชื่อว่า ภารกิจข้างต้นสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เมื่อวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักของภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การกำจัดการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๓. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และอนามัยโรงมหรสพและสถานสถานอื่นๆ
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ชีวิตและทรัพย์สิน

### ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการกับที่อยู่อาศัย
๖. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ใกล้เทศบาล</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและมีกิจกรรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและมีกิจกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี</li> <li>๒. ประชาชนมีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ศักยภาพของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

จากการวิเคราะห์อัตราที่มีดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองแสนแสบจึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา ประกอบกับปัจจุบันเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาล มีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากเทศบาล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าถึงปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสะอาด  <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค  <b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานการศึกษาและปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานนิติการ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสะอาด  <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค  <b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานบริหารงานศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมและนันทนาการ <b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

#### ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
  - ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
  - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
  - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
  - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา
๔. กองการศึกษา
  - ๔.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา
  - ๔.๒ พนักงานครู ๓ อัตรา
  - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน และคิดค่าปริมาณงานเพื่อดูภาพรวม มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ ตำแหน่ง (ไม่รวมสายงานผู้บริหาร จำนวน ๕ ตำแหน่ง) ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	งานบริหารงานทั่วไป	-	๑	๓	-
	งานแผนงานและงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	-	๑	-	-
	งานเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานนิติการ	-	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๒	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	-	๓	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๔	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	-	-
	งานพัฒนารายได้	๓	-	๓	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
	งานธุรการ	-	-	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	๑
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๓
กองการศึกษา	งานกิจการโรงเรียน	๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๓	-	๓	๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมและนันทนาการ	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑			

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาล ตำบลคลองแสนแสบ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนทิวทัศน์รักษาสถาบัน ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐานทาง เศรษฐกิจ	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง โหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - วิศวกรโยธา - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	- การจัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟู ป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคติดต่อ - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และ เทิดทูนพิทักษ์รักษา สถาบัน ศาสนา พระมหากษัตริย์	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา ส่งเสริมบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู / ผช.ครู/ ผดต - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์ยกรรม การ ท่องเที่ยว และการ ขนส่ง	- การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ พัฒนาด้าน การเกษตรและอุตสาหกรรม	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - นักประชาสัมพันธ์ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี	- พัฒนาคูณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา โบนัสกัก	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกคน

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ส่วนนักปลัดเทศบาล</b>									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ป.ง/ชง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
นักจัดการงานทั่วไป (ลจ.)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ลจ.)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	-	-				
<b>กองคลัง</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กอท.

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในสามปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิทักษ์ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กสท.
นายช่างโยธา	ปจ./ชง	๓	๓	๓	๓				ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กสท.
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๒	๒	๒				การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานประถมศึกษา
ครู	กศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม,เงินอุดหนุน
คนงาน		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓				ว่างเดิม
<b>รวม</b>		<b>๔๖</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



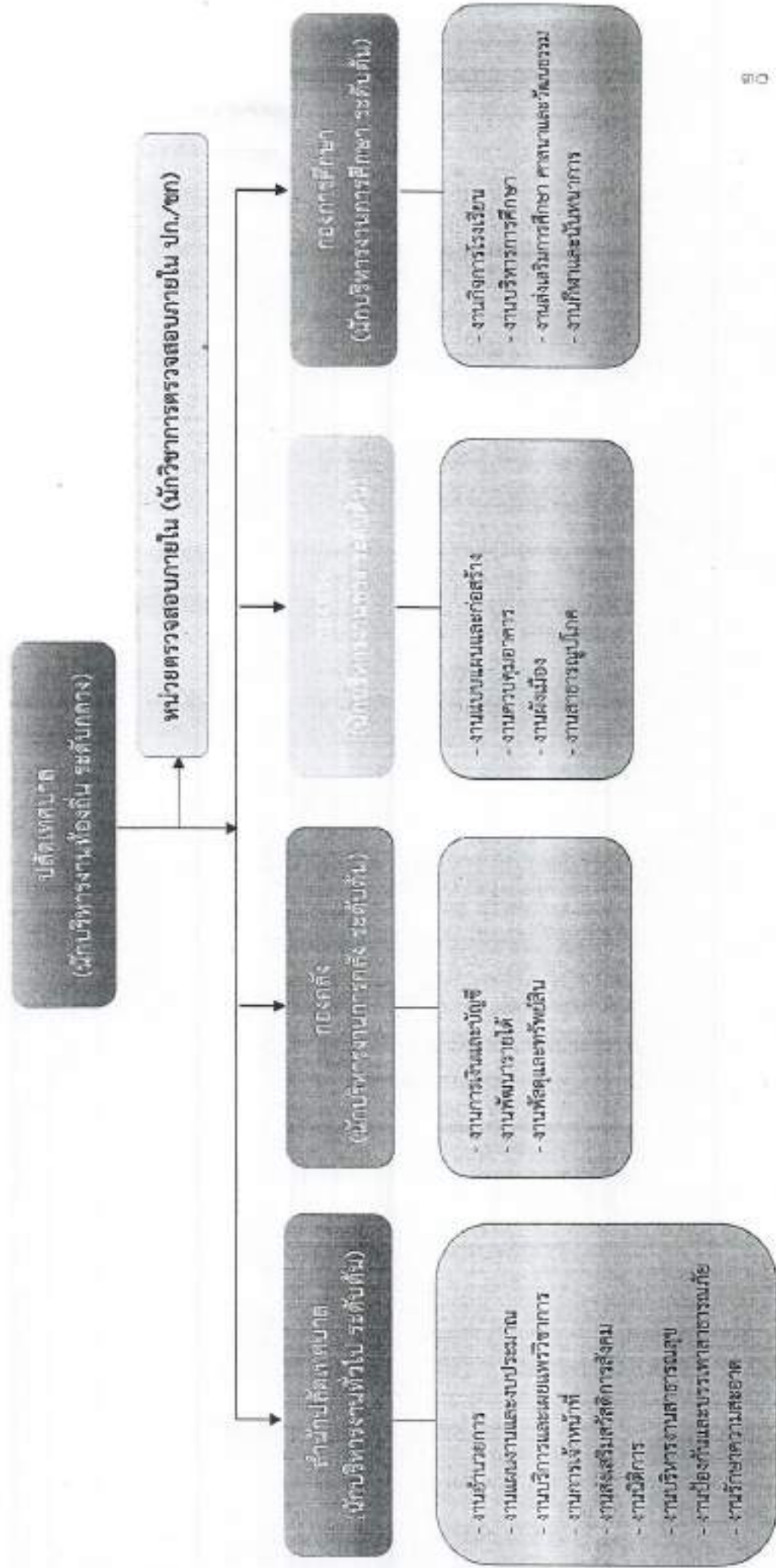
๕. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ต่อ

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนเดือน	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราเงินเดือนค่าจ้าง (บาท)		อัตราเงินได้พึงประเมิน (บาท)		ค่าจ้างรวม (บาท)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตัว (บาท)	เงินเดือน	เงินได้	เงินเดือน	เงินได้		
๒๒	พนักงานช่างเทคนิค	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	(๓๓,๕๐๐)	
๒๓	พนักงานช่างเทคนิค	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	(๓๓,๕๐๐)	
๒๔	พนักงานช่างเทคนิค	๓	๓	๓๓,๕๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	(๓๓,๕๐๐)	
๒๕	ผู้ควบคุมช่าง (นักบริหารช่าง)	๓	-	๓๓,๕๐๐	๓๖,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๒๖	วิศวกรโยธา	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เงินเดือน	
๒๗	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๒๘	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๒๙	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๐	ผู้ควบคุมช่าง (นักบริหารช่าง)	๓	-	๓๓,๕๐๐	๓๖,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๑	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๒	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๓	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๔	ผู้ควบคุมช่าง (นักบริหารช่าง)	๓	-	๓๓,๕๐๐	๓๖,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๕	ช่างเทคนิค	๓	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	
๓๖	ผู้ควบคุมช่าง (นักบริหารช่าง)	๓	-	๓๓,๕๐๐	๓๖,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เงินเดือน	



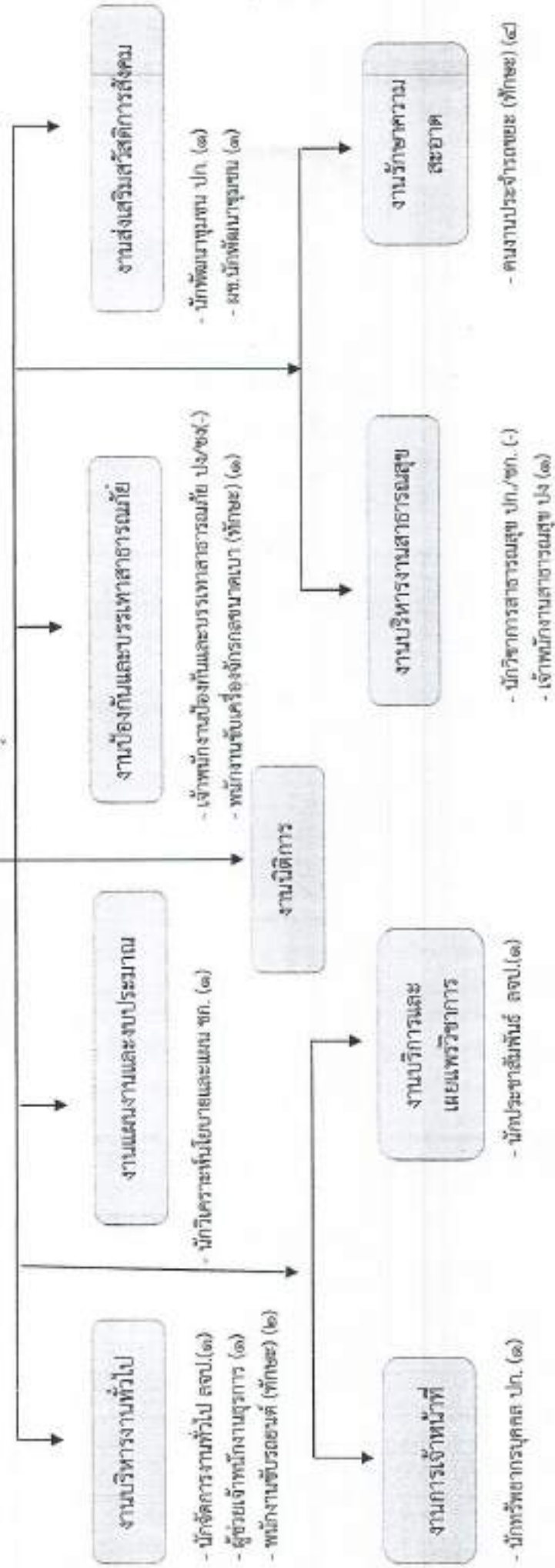
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองแสงแสน



## โครงสร้างของสำนักผลิตเทศบาล

ผู้อำนวยการสำนักผลิตเทศบาล  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น



ระดับ	จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๑	๓	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.			
จำนวน	๑	๓	๑	๒	-	๒	๒	๑	-	-

## โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการของคลัง  
นักวิชาการกลางคลัง ระดับต้น



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (-)  
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

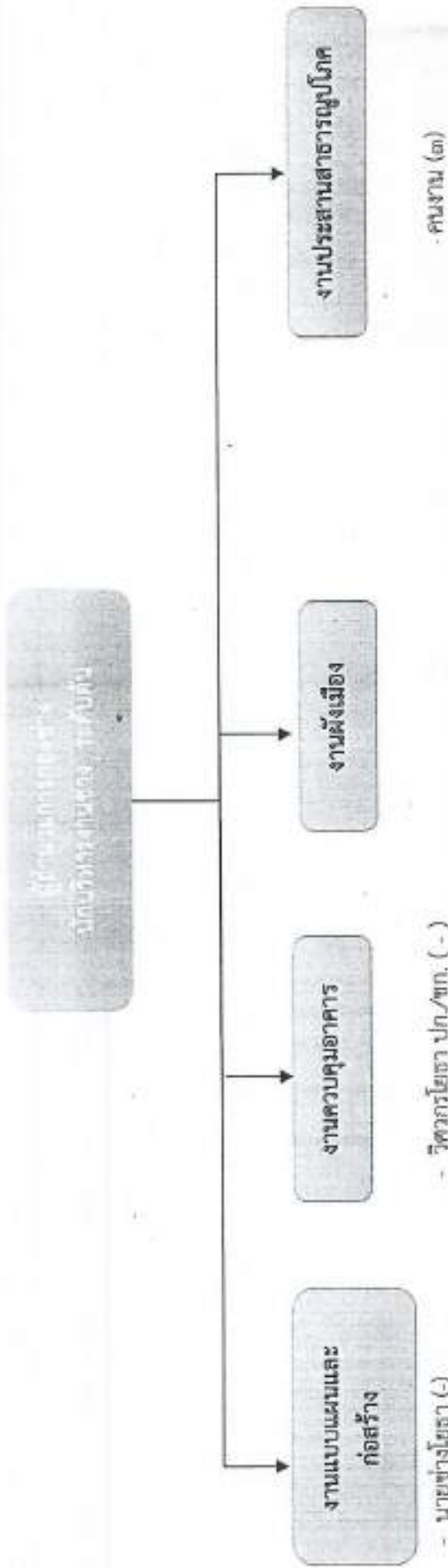
- นักวิชาการพัสดุ ชก. (๑)  
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานธุรการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ปก.	ชก.	ปง.	ชง.			
จำนวน	๑	-	๒	๓	-	-	๓	-

## โครงสร้างกองช่าง



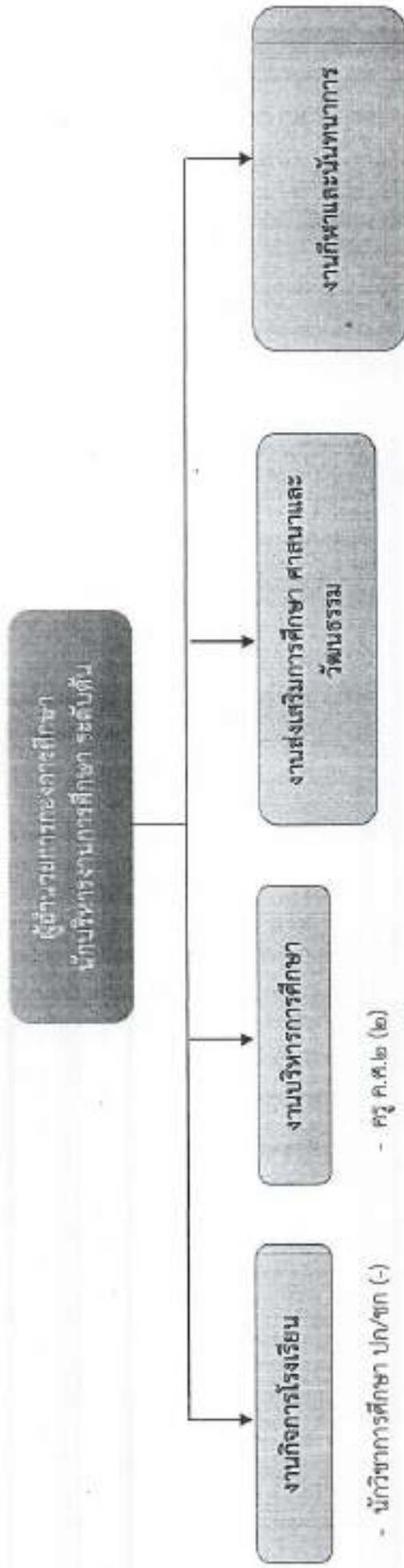
- นายช่างโยธา (-)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- คนงาน (๑)

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (-)

- คนงาน (๓)

ระดับ	จำนวน	จำนวนการฟ้องถึงระดับชั้น		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ระดับต้น	๓	ปก.	ชก.	ปจ.	ชง.			
จำนวน	๓		๓	๓	-	๑	-	-	๓	๔

## โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (-)
- ครู ค.ศ.๒ (๒)
- ครู ค.ศ. ๑ (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (-)
- คนงาน (-)

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ปก.	ชก.	ปง.	ชง.			
จำนวน	๑	๑	๓	-	-	-	๓	๒

๓๓. บัญชีแสดงจัดคงลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรมศึกษาธิการ			กรมยุติธรรม			กรมการคลัง			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ปีบัญชี ต้นปีถึง สิ้นปี	พจนานุกรม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ						
๑	นางอุไรศรี โฉมศรี	ศ.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	ปลัดศึกษา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	ปลัดศึกษา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๐๐๐ (๕๙๙,๐๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๐๐๐ (๕๙๙,๐๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐	๕๙๙,๒๐๐
๒	นาง	-	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการทางระบบภายใน	ปล.ชก.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการทางระบบภายใน	ปล.ชก.	๕๙๙,๒๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๕๙๙,๒๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๕๙๙,๒๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๕๙๙,๒๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๕๙๙,๒๐๐
๓	สำนักงานปลัดศึกษา นางเฉลียว สดขันธ์	ร.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	พี่พนักงานจัดศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	พี่พนักงานจัดศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๐๐๐ (๕๙๙,๐๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๐๐๐ (๕๙๙,๐๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)	๕๙๙,๒๐๐	๕๙๙,๒๐๐
๔	นางสาวกัญญา สันติพงษ์	ศ.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐
๕	นางสาวศศิวิภา โทษะวี	ร.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการบุคคล	ปล.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการบุคคล	ปล.	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐
๖	นางสาววิชุดา สว่าง	ศ.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักศึกษาคณะ	ช.ก.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักศึกษาคณะ	ช.ก.	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐
๗	นาง	ป.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	จพ.ป.๑๕๓๖๑๕๑๑๑	ปล.ชช.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	จพ.ป.๑๕๓๖๑๕๑๑๑	จพ.ป.๑๕๓๖๑๕๑๑๑	๒๐๙,๐๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๒๐๙,๐๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๒๐๙,๐๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๒๐๙,๐๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)		๒๐๙,๐๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)
๘	นาง	-	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปล.ชก.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปล.ชก.	๕๙๙,๒๐๐		๕๙๙,๒๐๐		๕๙๙,๒๐๐		๕๙๙,๒๐๐		๕๙๙,๒๐๐ (ค่าราชการเงินต้น)
๙	นางสาวกาญจนา แก้วภักดิ์	ร.บ.บ.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	ปล.ชช.	๐๙๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	ปล.ชช.	๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐ (๕๙๙,๒๐๐/๒๑๐)		๕๙๙,๒๐๐
๑๐	สุชาติประจักษ์			นักจัดการงานทั่วไป	-		นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐
๑๑	นางสาววิจิตรวาท วงษ์เล็ก	ร.บ.บ.	-	นักบริหารงานทั่วไป	-		นักบริหารงานทั่วไป	-	๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐
๑๒	นางสาวพิชญดา อังสนาบุญ	ศ.บ.บ.	-	นักบริหารงานพิเศษ	-		นักบริหารงานพิเศษ	-	๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐
๑๓	พณิศจนงัดสามารถกิจ			ผู้ช่วยนักศึกษาคณะ	-		ผู้ช่วยนักศึกษาคณะ	-	๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐
๑๔	นางอุบลพร เกษทรัพย์	ป.บ.บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักศึกษาคณะ	-		ผู้ช่วยนักศึกษาคณะ	-	๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐ (๒๐๙,๐๐๐/๒๑๐)		๒๐๙,๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	คุณสมบัติทางด้านรายได้			คุณสมบัติทางด้านเงิน			รวมเงิน	เงินต้น	เงินต้น ที่รับ ชำระ	เงินต้น ที่ ชำระ	เงินต้น ที่ ชำระ	เงินต้น ที่ ชำระ	เงินต้น ที่ ชำระ
			เลขที่ด้านรายได้	ส่วนแบ่ง	ระดับ	เลขที่ด้านเงิน	ส่วนแบ่ง	ระดับ							
๒๕๖	๒๕๖๖๖														
๒๕๖	จำ	วท.บ.	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	ผู้ช่วยกรรมการช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	ผู้ช่วยกรรมการช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐
๒๕๖	จำ	-	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	วิศวกรโยธา	ป.บ.ช.	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	วิศวกรโยธา	ป.บ.ช.	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)	๕๖๕,๕๐๐ (๕,๖๕๕,๕๐๐)
๒๕๖	จำ		๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	นายช่างโยธา	ป.บ.ช.	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	นายช่างโยธา	ป.บ.ช.	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)	๒๖๗,๕๐๐ (๒,๖๗๕,๕๐๐)
	พนักงานช่างโยธา														
๒๕๖	นายสมพร วัฒนศิริ	ป.บ.ช.	-		-	-		-							
๒๕๖	นายวิวัฒน์ วัฒนศิริ	ป.บ.ช.	-		-	-		-							
๒๕๖	นายสุพร บุรณผล	ป.บ.ช.	-		-	-		-							
๒๕๖	นายจักรกฤษณ์ ขจรจิตร	ป.บ.ช.	-		-	-		-							
	นายสุพร บุรณผล														
๒๕๖	จำ	-	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	ผู้ช่วยกรรมการช่างโยธา (นักบริหารช่างโยธา)	ต้น	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	ผู้ช่วยกรรมการช่างโยธา (นักบริหารช่างโยธา)	ต้น	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐
๒๕๖	จำ	-	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ป.บ.	๐๙๖-๐๕-๒๕๖๐๙-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ป.บ.	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)	๕๕๕,๕๐๐ (๕,๕๕๕,๕๐๐)
	พนักงานวิชาการศึกษา														
๒๕๖	นายสมชาย สุจิตานนท์	-	-		-	-		-							
	พนักงานวิชาช่างโยธา														
๒๕๖	จำ	-	-		-	-		-							
	พนักงานวิชาช่างโยธา														

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	การขอรับทุนที่ส่งไป			การขอรับทุนที่ส่งไป			เงินสิ้น			หมายเหตุ
			เลขที่คำขอ	จำนวน	ระดับ	เลขที่คำขอ	จำนวน	ระดับ	เงินสิ้น	เงินสงเคราะห์	เงินสิ้นที่ยังอยู่ในสถานะ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาชนบท											การขอรับทุนนี้ ศึกษาใช้กระดาษ ไม่ต่อเนื่องได้รับ การพิจารณา งบประมาณจาก สำนักงานพัฒนา สังคมและชุมชน
๒๘	นางสาวอุษณา สุวรรณเจริญ	ศ.บ. บัณฑิตศึกษาด้าน ศึกษาศาสตร์	๐๙-๒-๐๙-๖๖๐๐-๐๔๗	๓๓.๒	ศศ.๒	๐๙-๒-๐๙-๖๖๐๐-๐๔๗	๓๓.๒	ศศ.๒	๓๖๐,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	๓๖๐,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	-	เป็นลูกหลาน
๒๙	นางสาวอุษณา สุวรรณเจริญ	ศ.บ. บัณฑิตศึกษาด้าน ศึกษาศาสตร์	๐๙-๒-๐๙-๖๖๐๐-๐๔๗	๓๓.๒	ศศ.๒	๐๙-๒-๐๙-๖๖๐๐-๐๔๗	๓๓.๒	ศศ.๒	๓๖๙,๕๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	๓๖๙,๕๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	-	เป็นลูกหลาน
๓๐	พันนิตยา น้อยสมานการกิจ นางสาววราณี ศิริโชค	ศ.บ. บัณฑิตศึกษาด้าน ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	-	-	ญาติกับแม่ เป็นลูกหลาน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มท.๒๐๑๐๓๓๓๓											
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาชนบท											การขอรับ ทุนนี้ศึกษา ด้านหนังสือ ใช้กระดาษ ต่อเนื่องได้รับ การพิจารณา งบประมาณจาก สำนักงานพัฒนา สังคมและชุมชน
๓๒	วราณี	ศ.บ. บัณฑิตศึกษาด้าน ศึกษาศาสตร์	๐๙-๒-๐๙-๖๖๐๐-๐๔๗	๓๓.๒	ศศ.๒	๐๙-๒-๐๙-๖๖๐๐-๐๔๗	๓๓.๒	ศศ.๒	๓๓๙,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	๓๓๙,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	-	เป็นลูกหลาน
๓๓	พันนิตยา น้อยสมานการกิจ นางสาวนพพร อู่สมานศิริ	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐x๖)	-	-	-
๓๔	พันนิตยา น้อยสมานการกิจ วราณี	ศ.บ. บัณฑิตศึกษาด้าน ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๖)	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๖)

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภาคในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการมิไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประสงคร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๔ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบมติ ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ประกอบด้วยส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ ระดับกลาง จำนวน ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ในการปฏิบัติราชการ

๒. สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน คือ

- ๒.๑ งานอำนวยการ
- ๒.๒ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๒.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ๒.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๒.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๒.๖ งานนิติการ
- ๒.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๒.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๙ งานรักษาความสะอาด

๓. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๓.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๓.๒ งานพัฒนารายได้
- ๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

- ๔.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๔.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๔.๓ งานผังเมือง
- ๔.๔ งานสาธารณูปโภค

๕. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุน

เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด  
สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้  
คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น  
๔ งาน คือ

- ๕.๑ งานกิจการโรงเรียน
- ๕.๒ งานบริหารการศึกษา
- ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ  
ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี  
เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการ  
สรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ  
เทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม  
นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์  
และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ  
ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้  
คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง  
หรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ