



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสระบัว
อำเภอท่งศรีภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสระบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลสระบัว จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสระบัวจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรีทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(กท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสระบัวแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลสระบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสระบัวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสระบัวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสระบัวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลสระบัวว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเทศบาลตำบลสระบัว
- ๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสระบัวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลสระบัวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสระบัวสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ เทศบาลตำบลสระบัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียม การรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
- ๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลสระบัว ดังนี้

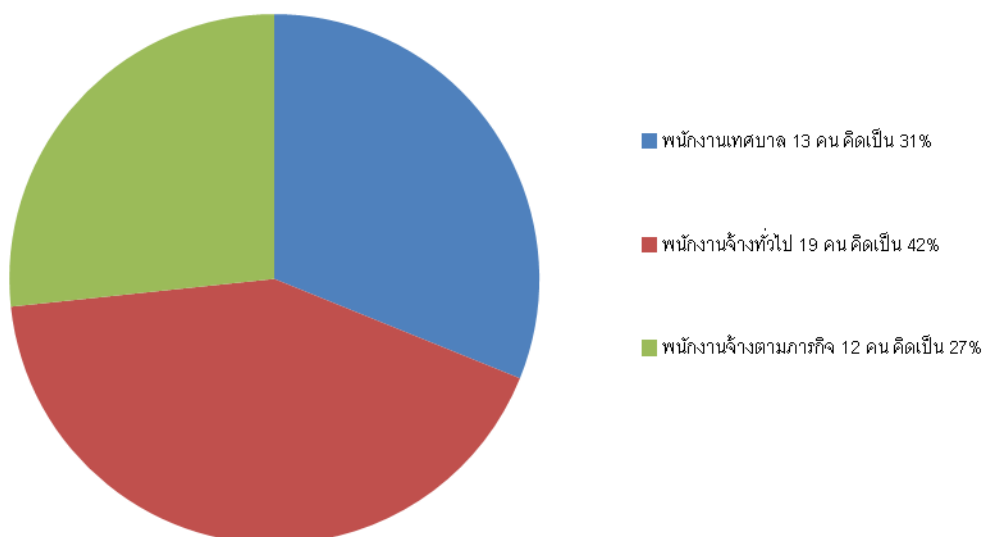
- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากร เทศบาลตำบลสระบัว





(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสระบัว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

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

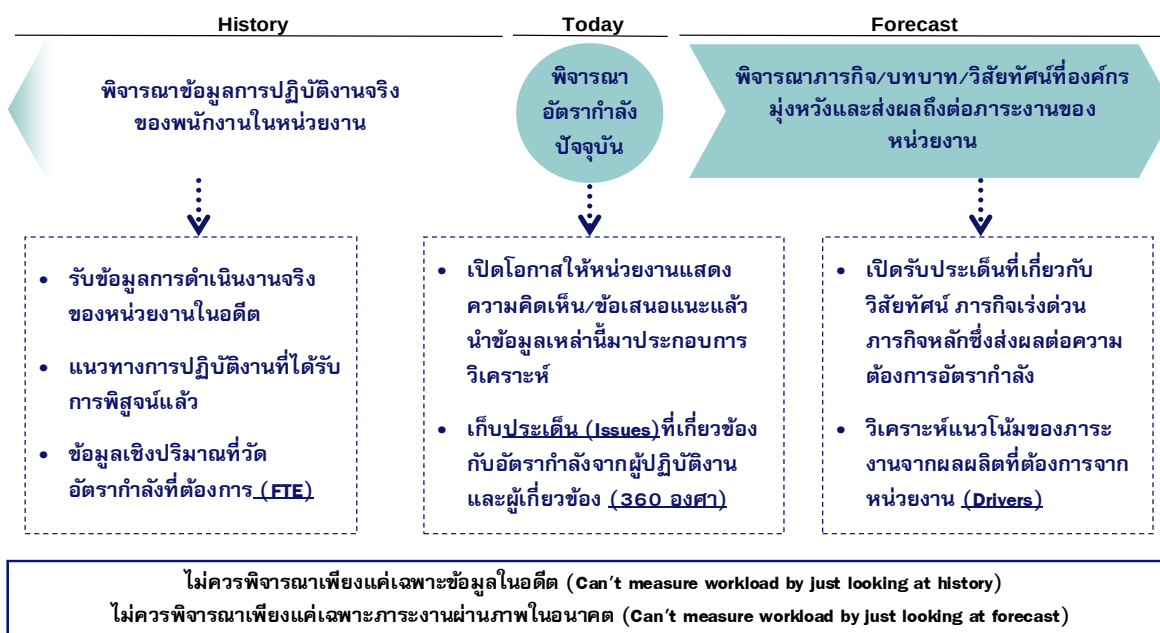
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ

แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการประปา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปาส่วนใหญ่จะเน้นที่การผลิตน้ำประปาและซ่อมแซมระบบประปา ตลอดจนให้บริการเรื่องน้ำที่ใช้ในการอุปโภคและบริโภคให้กับประชาชนอย่างมีคุณภาพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

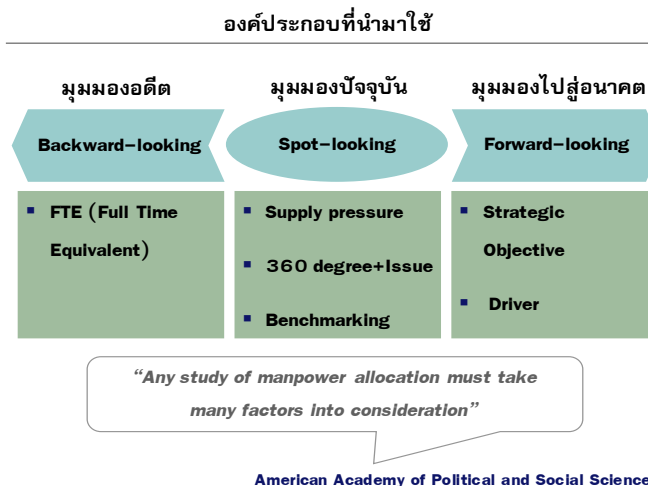
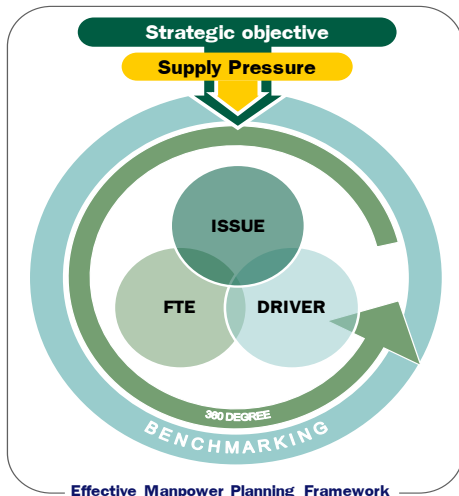
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสระบัว จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสระบัว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสระบัว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจากด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลสระบัว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสระบัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจากด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสระบัว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสระบัว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสระบัว (การตรวจประเมิน LPA)



กระเจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสระบัว พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

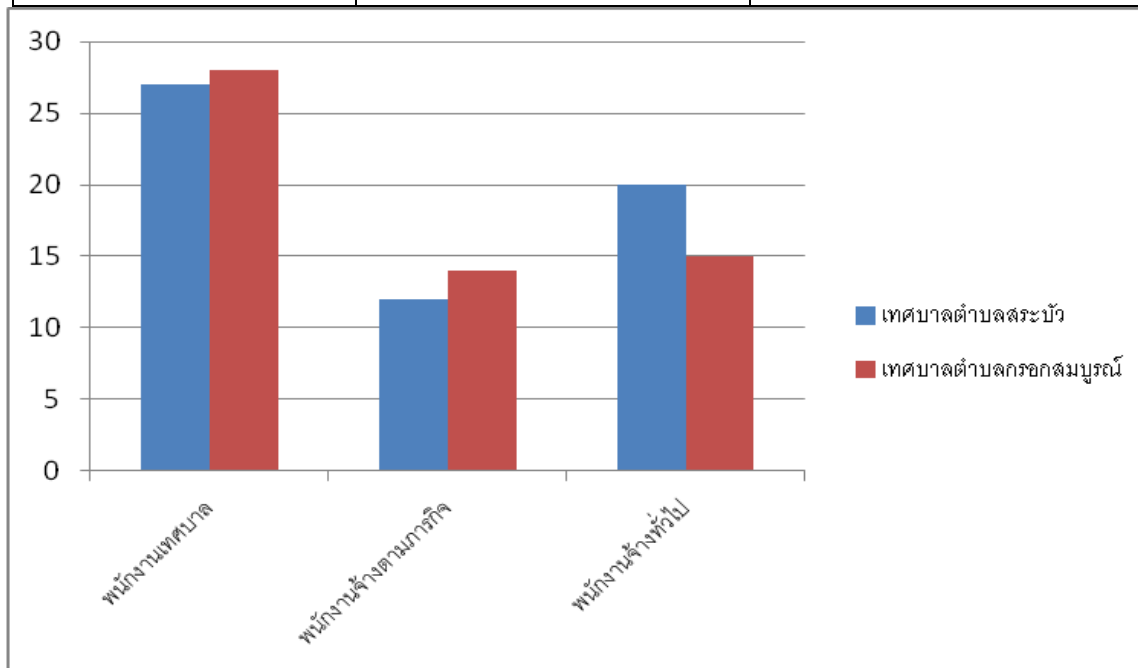
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลสระบัว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสระบัว รองนายกเทศมนตรีตำบลสระบัว ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสระบัว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง

ประเภท/เทศบาล	เทศบาลตำบลสระบัว	เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์
พนักงานเทศบาล	๒๗	๒๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๐	๑๕



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสระบัว และ เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลดังกล่าว มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสระบัว จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสระบัว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลสระบัว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีเจ้าพนักงานธุรการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสระบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลสระบัว

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสระบัว โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้าง ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล สระบัว

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสระบัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดย สรุได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลสระบัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสระบัวสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสระบัว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสระบัว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสระบัว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสระบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลสระบัว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสระบัว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสระบัว โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสระบัว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสระบัว

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสระบัวเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสระบัว และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลสระบัวขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลสระบัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลสระบัวจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสระบัว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๓ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๓๐ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๓๑ ก.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลข้างเคียง	เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์
๗ ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๓ - ๑๕ ส.ค.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดปราจีนบุรีพิจารณา	
๓๑ ส.ค.๖๓	ก.ท.จังหวัดปราจีนบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท. ให้ เทศบาลตำบลสระบัว	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดปราจีนบุรี , อำเภอกบินทร์บุรี



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสระบัว พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ปัญหาด้านสุขภาพและการอนามัย
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านถนนในเขตเทศบาลบริเวณทางแยกบางจุดมีความเสี่ยงอันตราย อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการสัญจรไปมา
- ๑.๒ ปัญหาทางเดินเท้ายังไม่ครอบคลุมทุกซอย ในเขตเทศบาล

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร และป้ายจราจร ให้ครอบคลุม เพื่อให้มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมา
๒. ให้มีการก่อสร้างทางเดินเท้าเชื่อมต่อและครอบคลุมทุกซอย

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ประชาชนยังต้องการให้มีการส่งเสริมด้านอาชีพและการจัดฝึกอบรมประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

๑. ควรส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนผู้มีรายได้น้อย เพื่อการยังชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. ปัญหาด้านสังคม

๑. ความเข้มแข็งของชุมชนยังอยู่ในระดับปานกลางส่งผลให้การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ยังมีปัญหาเรื่องยาเสพติดของเยาวชนและคนในชุมชน



ความต้องการของประชาชน

๑. ควรสร้างจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่น เพื่อความสมัครสมานสามัคคี และการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนกับเทศบาล โดยการประชาสัมพันธ์ประชาคมหรืออบรมชี้แจงงานกิจกรรมต่างๆของเทศบาล ทั้งให้ความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกัน สร้างความเป็นมิตรภาพที่ดีต่อกันตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุน คณะกรรมการชุมชน ในการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้คนในชุมชนเข้มแข็ง
๒. ควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนมิให้ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดโดยการป้องกัน

๓ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
๒. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองยังมีน้อยมาก

ความต้องการของประชาชน

๑. ควรสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งที่ต้องการเพื่อมาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ควรให้ความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญของงานให้ประชาชนได้ทราบ โดยการประชาสัมพันธ์และอบรม เป็นต้น

๕. ปัญหาด้านสุขภาพ และการอนามัย

๑. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องสุขภาพ และอนามัยที่ดีพอ
๒. ขาดแคลนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ทำให้การพัฒนาทางด้านสุขภาพยังไม่ดีเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้ความรู้ ความเข้าใจ ด้านสุขภาพให้ประชาชนได้ปฏิบัติ เพื่อการดูแลสุขภาพด้วยตนเองและเป็นการห่างไกลโรคอีกด้วย

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑. การกำจัดขยะมูลฝอย ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากบ้านเรือนขยายเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน

๑. รณรงค์ให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะ



๗.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. การศึกษาในชุมชนยังไม่ทั่วถึง เนื่องด้วยประชาชนยังมีความยากจน
๒. บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอในการให้ความรู้แก่นักเรียน
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีอันดีงามยังมีน้อย
๔. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นยังมีน้อย

ความต้องการของประชาชน

๑. ควรส่งเสริมการศึกษาของคนในชุมชน โดยการจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาของคนในชุมชน
๒. สรรหาบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านการดูแลเด็กเล็ก และงานด้านกองการศึกษา
๓. ควรส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่นให้ยั่งยืนตลอดไป

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสระบัว

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสระบัวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลสระบัวคือ “ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสระบัว ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการจัดการด้านสาธารณสุข
๒. การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีการกีฬา การท่องเที่ยว รวมถึง ความเข้มแข็งของชุมชน
๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. การรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน



ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา เทศบาลตำบลสระบัว

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาการจัดการด้าน ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและ การจัดการด้านสาธารณสุข	๑.๑ การจัดการระบบกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ๑.๒ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๓ ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ๑.๔ จัดตั้งเครือข่ายชุมชนรักษาสิ่งแวดล้อม ๑.๕ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชน ในด้านการดูแลสุขภาพ ๑.๖ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ พร้อมเพิ่มอัตรากำลังด้านการรักษาความสะอาดและความเรียบร้อย ๑.๗ ส่งเสริมให้การอบรม / จัดงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชน ๑.๘ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดในชุมชน ๑.๙ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๑.๑๐ ส่งเสริมการออกกำลังกาย
๒. การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีการกีฬา การท่องเที่ยว รวมถึงความเข้มแข็ง ของชุมชน	๒.๑ อบรมส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมรวมถึงสินค้า ๑ ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ฯลฯ ๒.๒ สนับสนุนเสริมสร้างการขยายเครือข่ายชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ๒.๓ การจัดเวทีประชาคม ๒.๔ พัฒนาคณาภพการศึกษา ศีลธรรม คุณธรรม ๒.๕ ดำเนินการจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ ต่าง ๆ ๒.๖ ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน รวมถึงสร้างความมั่นใจ ความปลอดภัย ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว ๒.๘ ส่งเสริมการดำรงชีวิตโดยใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๓.๑ ส่งเสริมระบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบการเมือง การปกครอง ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ๓.๒ พัฒนาคณาภพประชาชน ให้ได้รับโอกาสและความรู้ที่เท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ๓.๓ บริหารจัดการด้วยระบบ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ๓.๔ อบรมส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ๓.๕ ส่งเสริมสวัสดิการแก่พนักงานและ ลูกจ้าง



๔. การรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔.๑ รักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และการป้องกัน ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ๔.๒ รณรงค์ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔.๓ ป้องกันภัยจากอุบัติเหตุและสาธารณภัยต่าง ๆ
๕. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนน ไฟฟ้า อาคาร สะพาน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้ได้มาตรฐานและใช้การได้ตลอดเวลา ๕.๒ พัฒนาการบริหารจัดการ ด้านผังเมือง ด้านการคมนาคมต่าง ๆ ๕.๓ บริหารจัดการระบบประปาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสระบัว ภารกิจของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีการสาธารณสุขโรค
- (๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
(๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา

(๑๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๑๒) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๑๕) การดูแลที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาล และการสาธารณสุขอื่น ๆ
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว



มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปรับปรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๓) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒) เทศพาณิชย์

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสระบัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลสระบัว จะดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

๑. พัฒนาระบบถนนให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
๒. ปรับปรุงพัฒนาไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในเขตชุมชนอย่างทั่วถึง
๓. ปรับปรุงการให้น้ำสะอาดไว้เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน
๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลโดยให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด
๕. ปรับปรุงการเก็บขนขยะมูลฝอยในแหล่งชุมชน
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนวัฒนธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองป้องกันอัคคีภัย และสาธารณภัยต่าง ๆ อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ
๘. สนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล คือ ยาเสพติด และการคอร์รัปชัน ฯลฯ

การกิจรอง

๑. ปรับปรุงพัฒนาการบำบัด พื้นฟูรักษาคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ ให้อยู่ในสภาพที่ไม่เป็น อันตรายต่อสิ่งมีชีวิต
๒. ส่งเสริมการรักษาคุณภาพอากาศและเสียงให้อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนด้านการพาณิชย์กรรม การค้าส่ง – ปลักสินค้าเกษตร
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการสาธารณสุขในท้องถิ่นอย่างทัดเทียมกัน
๕. ส่งเสริมระบบเครือข่ายในการป้องกันภัยให้ประชาชนปลอดภัยยาเสพติด
๖. ส่งเสริมพัฒนาสวนสาธารณะสวัสดิการและนันทนาการ
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมร่วมทางการเมืองในทุกระดับ
๘. ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย เจ้าหน้าที่บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้รถใช้ถนนด้วยความสะดวกและปลอดภัย
๑๐. ปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาลให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง ศักยภาพและกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลสระบัว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้ถูกทิศทางหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสระบัว (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลสระบัว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามาก ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสระบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์	๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. <u>กองคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. <u>กองช่าง</u> - งานวิศวกรรม	๒. <u>กองคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. <u>กองช่าง</u> - งานวิศวกรรม	



- งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานธุรการ ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานธุรการ ๖.กองการประปา - งานผลิตและบริการ	- งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานธุรการ ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.กองการศึกษา งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานธุรการ ๖.กองการประปา - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลสระบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลสระบัว เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลสระบัว มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	จำนวนพนักงาน		
	พนักงานเทศบาล	พ.การกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	๗	๔	๘
กองคลัง	๕	๑	๑
กองช่าง	๓	๓	๔
กองการศึกษา	๕	๒	๑
กองสาธารณสุขฯ	๓	๑	๕
กองการประปา	๓	๑	๑

๑.พนักงานเทศบาล

- ๑.๑ เพิ่ม.....-.....อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง.....
- ๑.๒ ตำแหน่งว่าง คงเดิมไว้.....๑๒.....อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ๑.นายช่างโยธา ปง./ชง.
- ๒.เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.
- ๓.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.
- ๔.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.
- ๕.ครู
- ๖.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)
- ๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)
- ๘.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(ระดับต้น)
- ๙.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ระดับต้น)
- ๑๐.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)
- ๑๑.ผู้อำนวยการกองการประปา(ระดับต้น)
- ๑๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการประปา (ระดับต้น)

๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๒.๑ เพิ่ม.....-.....อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง.....-.....
- ๒.๒ ตำแหน่งว่าง-.....อัตรา

๓.พนักงานจ้างทั่วไป

- ๓.๑ เพิ่ม.....-.....อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง.....-.....
- ๓.๒ ตำแหน่งว่าง คงเดิมไว้.....๑.....อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ๑.พนักงานดับเพลิง



เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลสระบัว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลสระบัวใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการจัดการด้านสาธารณสุข
๒. การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีการกีฬา การท่องเที่ยว รวมถึงความเข้มแข็งของชุมชน
๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. การรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา เทศบาลตำบลสระบัว

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๑. การพัฒนาการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการจัดการด้านสาธารณสุข	๑.๑๐ การจัดการระบบกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ๑.๑๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๒ ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ๑.๑๓ จัดตั้งเครือข่ายชุมชนรักษาสีสิ่งแวดล้อม ๑.๑๔ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชน ในด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ๑.๑๕ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ พร้อมเพิ่มอัตรากำลังด้านการรักษาความสะอาดและความเรียบร้อย ๑.๑๖ ส่งเสริมให้การอบรม / ศึกษาดูงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชน ๑.๑๗ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดในชุมชน ๑.๑๘ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๑.๑๐ ส่งเสริมการออกกำลังกาย	- ปลัดเทศบาล - นวก.สุขภิบาล - พนักงานจ้างกองสาธารณสุขฯ
๒. การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีการกีฬา การท่องเที่ยว รวมถึงความ	๒.๙ อบรมส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมรวมถึงสินค้า ๑ ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ฯลฯ ๒.๑๐ สนับสนุนเสริมสร้างการขยายเครือข่ายชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน	ผอ.กองการศึกษา ครู พนักงานจ้างกองการศึกษา



เข้มแข็งของชุมชน	๒.๑๑ การจัดเวทีประชาคม ๒.๑๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ศีลธรรม คุณธรรม ๒.๑๓ ดำเนินการจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬาและ กิจกรรมนันทนาการ ต่าง ๆ ๒.๑๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ รวมถึงภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๒.๑๕ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน รวมถึงสร้างความมั่นใจ ความปลอดภัย ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้กับ นักท่องเที่ยว ๒.๑๖ ส่งเสริมการดำรงชีวิตโดยใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
๓. การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๓.๑ ส่งเสริมระบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในระบบการเมือง การปกครอง ทั้งระดับประเทศและระดับ ท้องถิ่น ๓.๒ พัฒนาคุณภาพประชาชน ให้ได้รับโอกาสและความรู้ที่เท่า เทียมกัน เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ๓.๓ บริหารจัดการด้วยระบบ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรร มาภิบาล) ๓.๔ อบรมส่งเสริมให้ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง มีความรู้ความสามารถและ คุณธรรมจริยธรรม ๓.๕ ส่งเสริมสวัสดิการแก่พนักงานและ ลูกจ้าง	ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักพัฒนาชุมชน นักวิเคราะห์นโยบายฯ นักจัดการงานทะเบียนฯ นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างสำนักปลัด
๔. การรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔.๑ รักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และการป้องกัน ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ๔.๒ รณรงค์ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔.๓ ป้องกันภัยจากอุบัติเหตุและสาธารณภัยต่าง ๆ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รก.หน.งานป้องกันฯ พนักงานจ้างงานป้องกันฯ
๕. ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนน ไฟฟ้า อาคาร สะพาน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้ได้มาตรฐานและใช้การได้ ตลอดเวลา ๕.๒ พัฒนาการบริหารจัดการ ด้านผังเมือง ด้านการคมนาคมต่าง ๆ ๕.๓ บริหารจัดการระบบประปาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและได้ มาตรฐาน	ผอ.กองช่าง นายช่างโยธา พนักงานจ้างกองช่าง



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล ตำบลสระบัว ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลสระบัว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ใน ภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตร เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำหนดใหม่/ยุบเลิก ในปี			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	สำนักปลัดเทศบาล									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงาน ทั่วไป)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นัก บริหารงานทั่วไป)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้าง									
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๑	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๒	คนงาน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	มีผู้ครอง(ว่าง ๑อัตรา)
	กองคลัง									
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงาน การคลัง)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงาน การคลัง)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๑๖	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง



	พนักงานจ้าง									
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	กองช่าง									
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงาน การช่าง)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นัก บริหารงานช่าง)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๒๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสธ.)
	พนักงานจ้าง									
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๗	คนสวน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๘	คนงาน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
	กองสาธารณสุข									
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นัก บริหารงานสาธารณสุข)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๓๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้าง									
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๒	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๓	คนงานกวาดขยะ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
	กองการศึกษา									
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษา)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษา)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา									
๓๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๘	ครู		๑	๑	๑	๑				ว่าง(จัดสรร จากกรมฯ)
	พนักงานจ้าง									
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑				มีผู้ครอง
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง



	กองการประปา									
๔๑	ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงาน ประปา)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๔๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการประปา(นัก บริหารงานการประปา)	ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ ก.กลาง
๔๓	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสอ.)
	พนักงานจ้าง									
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๔๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง



9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน.....(1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
เทศบาลตำบล																				
1	1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	670,080	168,000	1	1	1	-	-	-	21,600	22,320	23,520	859,680	882,000	905,520	55,840
ส่วนปลัดเทศบาล																				
พนักงานเทศบาล																				
2	1	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	14,160	497,640	511,080	525,240	36,860
3	2	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	1	1	362,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	394,080	407,400	420,720	30,220
4	3	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
5	4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	269,080	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	24,090
6	5	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	355,320	-	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างใหม่ (เทศบาลสรรหาเอง)
7	6	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	355,320	-	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างใหม่ (เทศบาลสรรหาเอง)
8	7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	1	1	234,960	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	19,580
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
9	8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	175,440	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,520	189,840	197,520	14,620
10	9	พนักงานขับรถยนต์ (1)	-	1	1	162,240	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,720	175,560	182,640	13,520
11	10	พนักงานขับรถยนต์ (2)	-	1	1	163,200	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,800	176,640	183,720	13,600
12	11	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	169,800	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,640	183,720	191,160	14,150
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
13	12	พนักงานดับเพลิง (1)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
14	13	พนักงานดับเพลิง (2)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
15	14	พนักงานดับเพลิง (3)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
16	15	พนักงานดับเพลิง (4)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
17	16	พนักงานดับเพลิง (5)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
18	17	พนักงานดับเพลิง (6)	-	1	-	108,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
19	18	คนงาน (1)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
20	19	คนงาน (2)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองคลัง																				
พนักงานเทศบาล																				
21	1	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,380
22	2	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสท.)
23	3	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	1	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
24	4	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลสระบัว ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

25	5	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
26	6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	180,960	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,280	195,840	203,760	15,080
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
27	7	คนงานทั่วไป (1)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองช่าง																				
พนักงานเทศบาล																				
28	1	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	-
29	2	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
30	3	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	297,900	-	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
31	4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	153,720	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,960	166,440	173,600	12,810
32	5	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	174,720	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,560	181,800	189,120	196,680	14,460
33	6	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	-	1	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
34	7	คนสวน(1)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35	8	คนสวน(2)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
36	9	คนงาน(1)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
37	10	คนงาน(2)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
พนักงานเทศบาล																				
38	1	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
39	2	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
40	3	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	1	1	160,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
41	4	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	1	1	130,560	-	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	135,840	141,360	147,200	10,860
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
42	5	พนักงานประจําขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
43	6	พนักงานประจําขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
44	7	พนักงานประจําขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
45	8	คนงานกวาดขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
46	9	คนงานกวาดขยะ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองการศึกษา																				
พนักงานเทศบาล																				
47	1	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
48	2	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
49	3	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	17,290



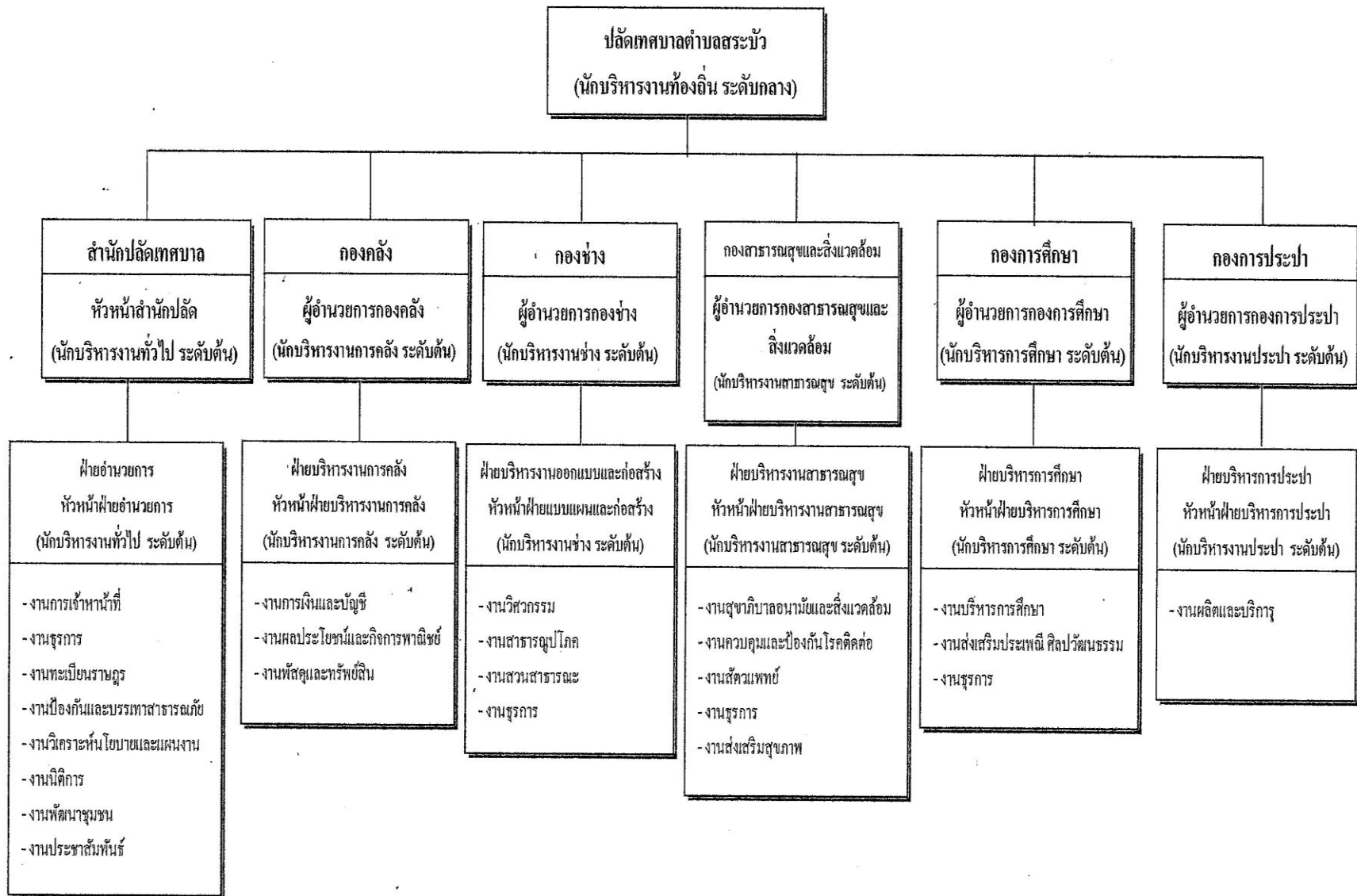
แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลสระบัว ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

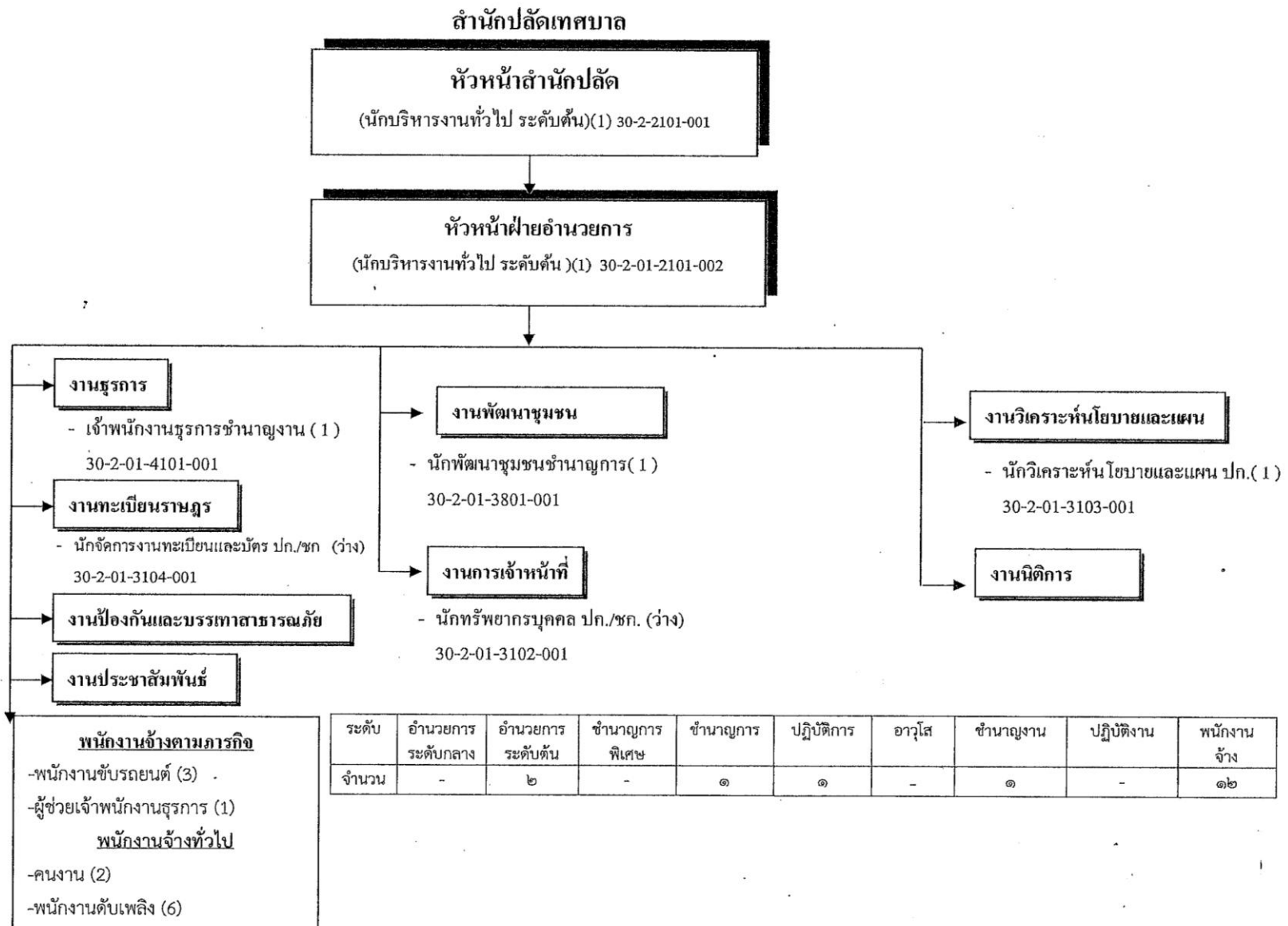
ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา																			
50	4	ครู(1)	คศ.1	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ต้อนำมาคิด
51	5	ครู(2)	คศ.1	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง(ให้สรรจากกรมฯ)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
52	6	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	193,920	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,720	209,880	218,280
53	7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	135,720	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,880	141,240	146,880	152,760
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
54	8	คนงาน(1)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
กองการประปา																			
พนักงานเทศบาล																			
55	1	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	435,600	435,600	435,600
56	2	นักบริหารงานประปา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการประปา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460
57	3	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	-	297,900	-	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
58	4	พนักงานเสียน้ำประปา	-	1	1	121,920	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																			
59	5	พนักงานจกมาครัดน้ำ	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
รวมทั้งสิ้น																			
				59	45	12,311,040		59	59	59	15	-	-	362,340	369,180	375,180	13,201,380	13,570,560	13,945,740
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น																	10,000.00	10,000.00	10,000.00
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น																	13,211,380	13,580,560	13,955,740
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	36.33	35.57	34.81

- หมายเหตุ
1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน 34,632,200.00 บาท (งบประมาณตั้งต้น)
 2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน 36,363,810.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2563)
 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน 38,182,000.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2564)
 4. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน 40,091,100.00 บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2565)
 5. ข้าราชการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 50-51
 6. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานเทศบาลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนมาคิดรวมเป็นเงินเดือนทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง



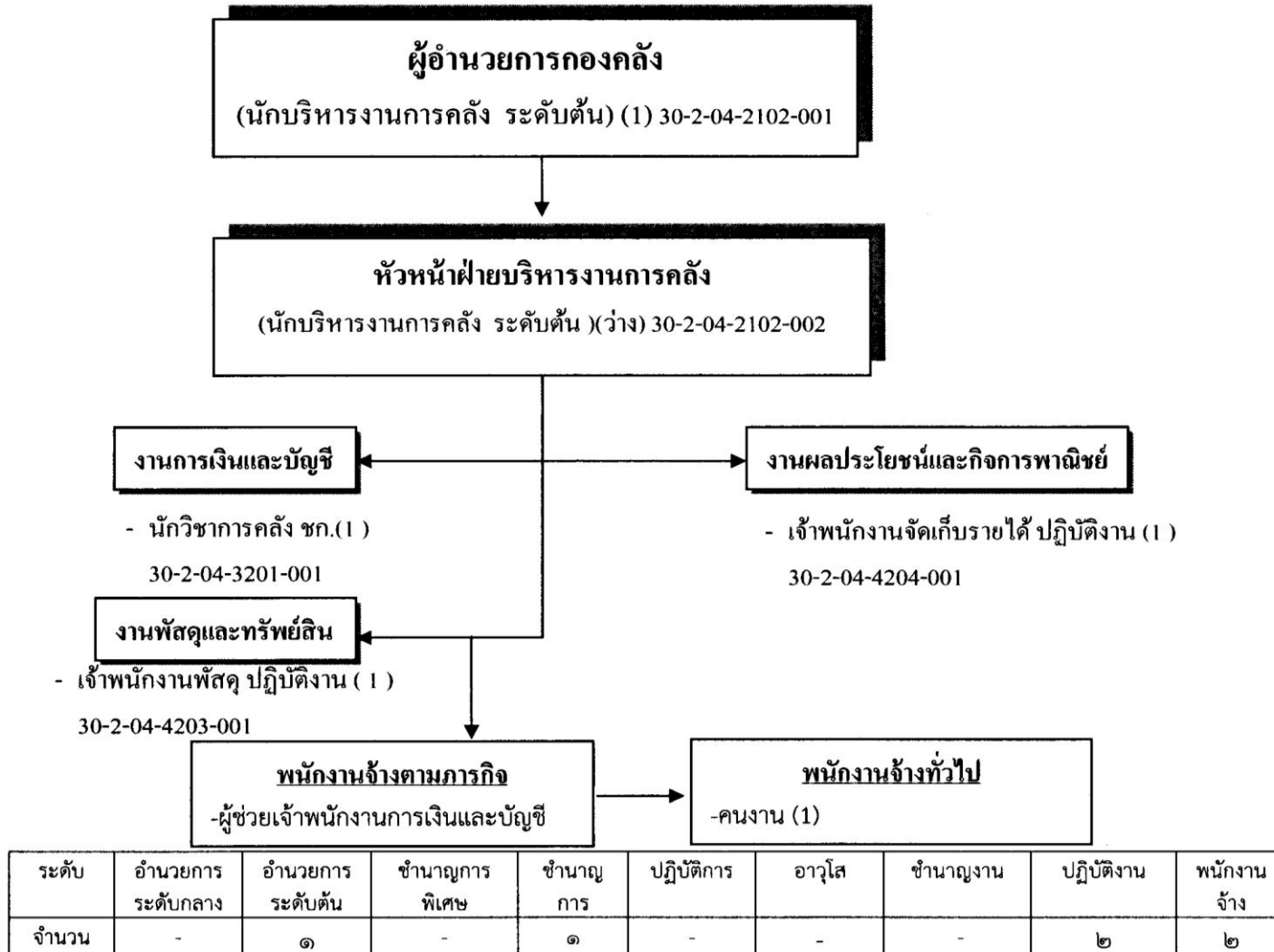
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสระบัว





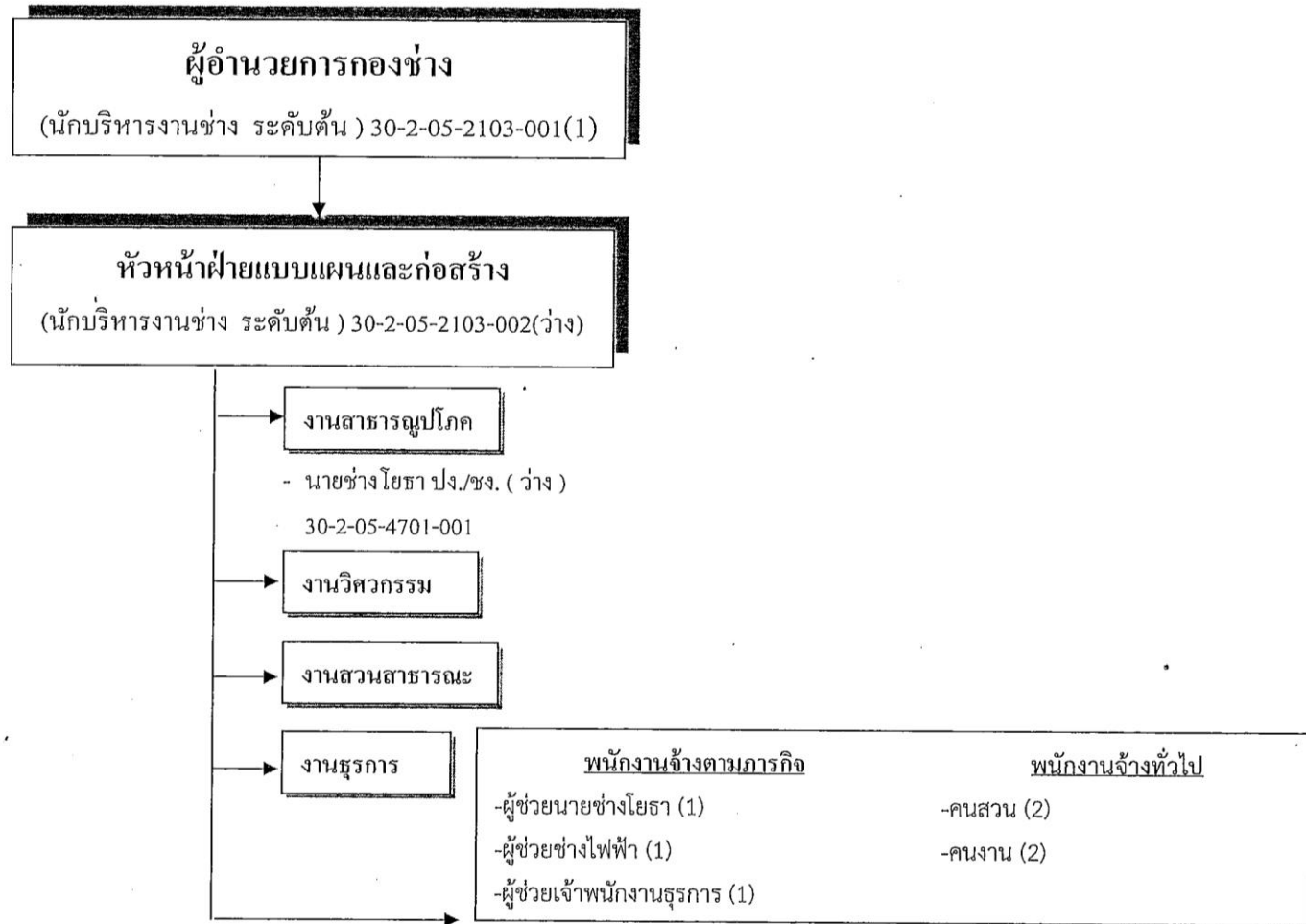


กองคลัง





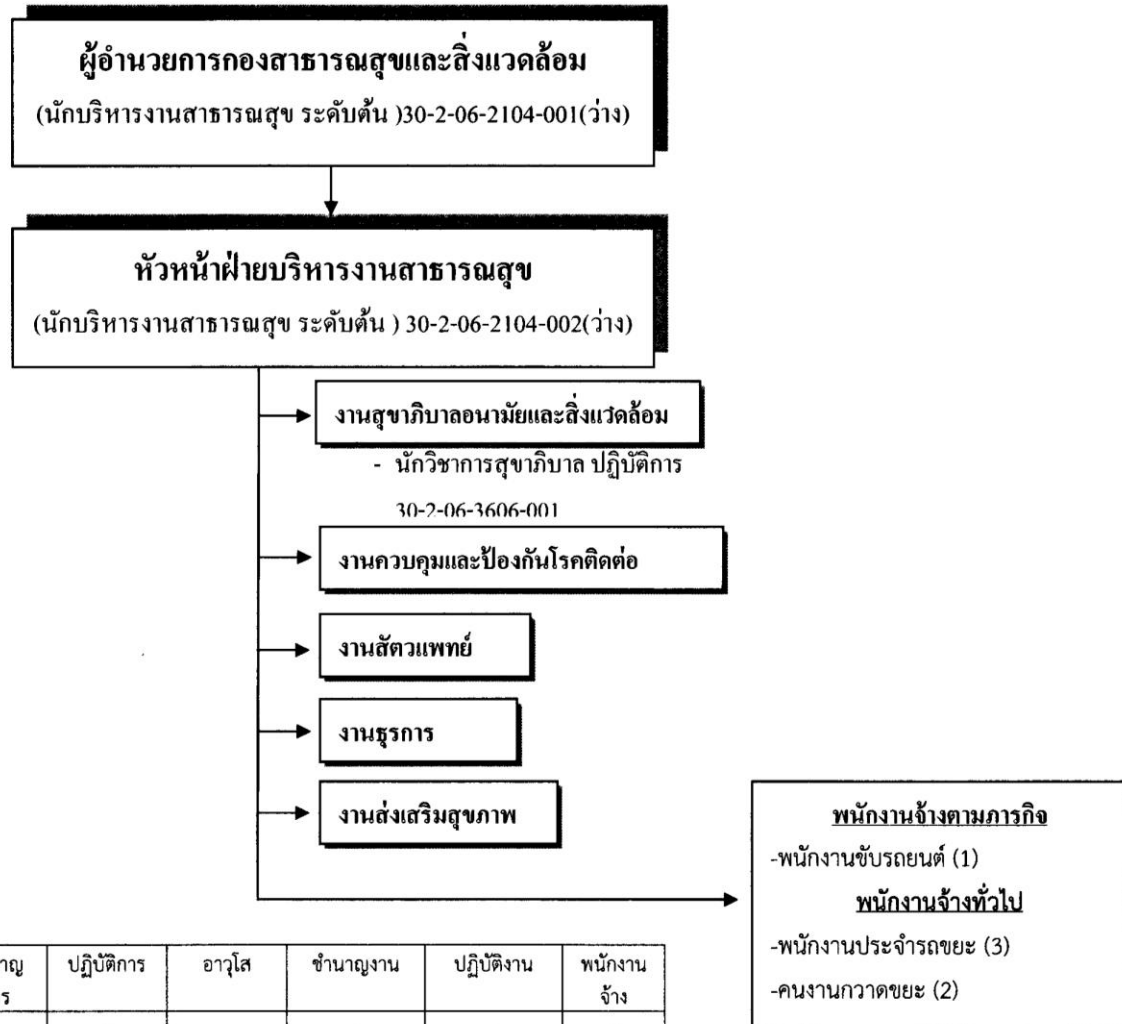
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๗



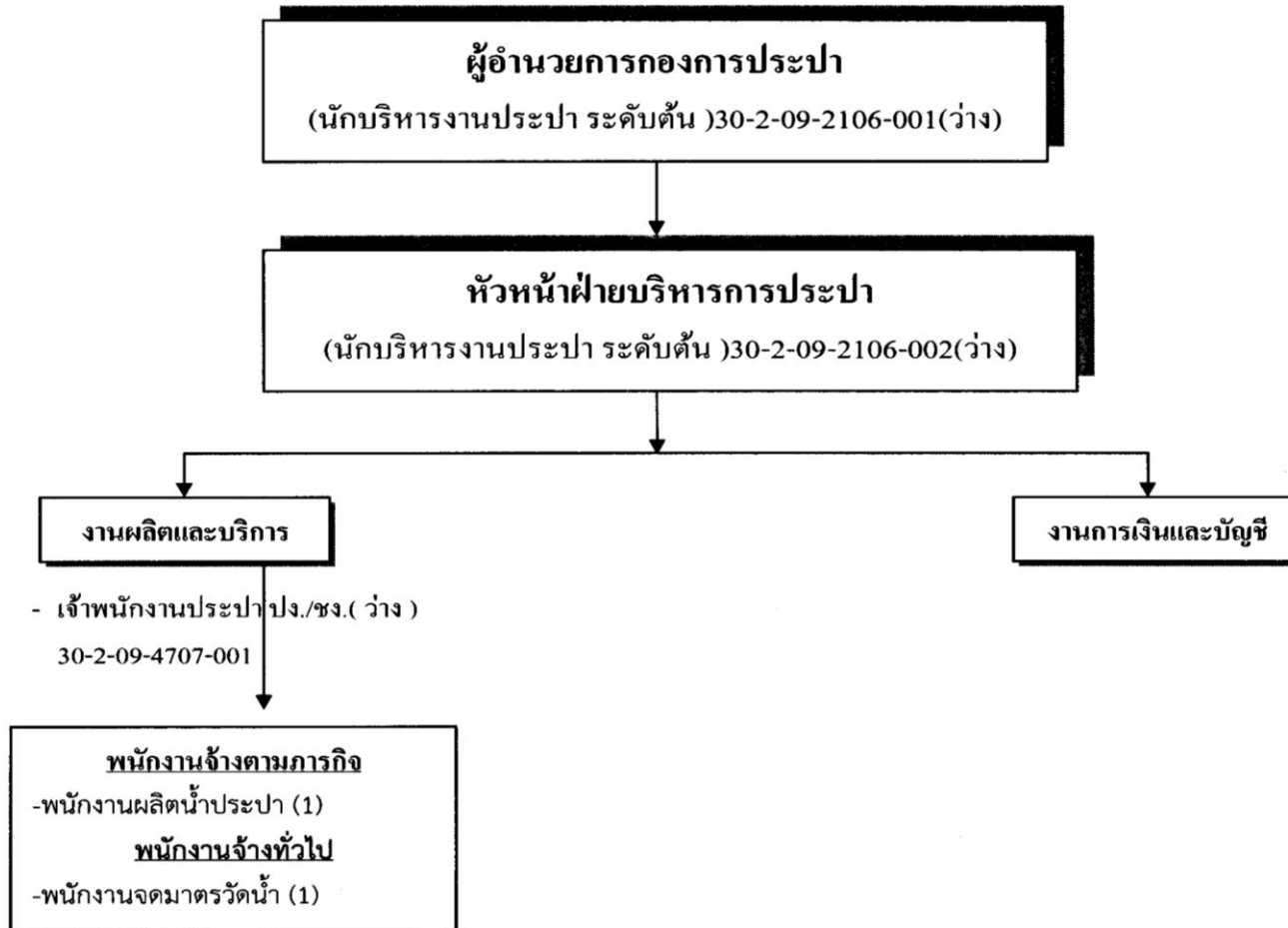
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๖



โครงสร้างกองการประปา



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้าง
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๓



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
เทศบาลตำบลสระบัว												
1	นายณรงค์ คำแหง	ศษ.รัฐศาสตร์	30-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	30-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	55,840	7,000	7,000	69,840
ส่วนปลัดเทศบาล												
พนักงานเทศบาล												
2	นางสาวสุวรรณา หิรัญเนตร	ป.ตรี (รป.บ.)รัฐประศาสนศาสตร	30-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	30-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	36,860	3,500	-	40,360
3	นายเสถียร ไชยกุล	ป.ตรี (รป.บ.)นิติศาสตร์	30-2-01-2101-002	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	30-2-01-2101-002	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	30,220	1,500	-	31,720
4	นางสาวรัชฎาญจน์ จันทริกริทธิ์	ป.ตรี (วทบ.)วิทยาศาสตร์	30-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	30-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	29,680	-	-	29,680
5	นายวัชรพงษ์ สังข์แก้ว	ป.ตรี (รป.บ.)รัฐประศาสนศาสตร	30-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	30-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	24,090	-	-	24,090
6	ว่าง		30-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	30-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างใหม่ (เทศบาลสรหาเอง)
7	ว่าง		30-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก./ชท.	30-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก./ชท.	-	-	-	ว่างใหม่ (เทศบาลสรหาเอง)
8	นางกัญญาพัชร จันทนบุบผา	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	30-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	30-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	19,580	-	-	19,580
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
9	นางสาวสมหมาย เมธี	ป.ตรี (บธ.บ.)การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	14,620	-	-	14,620
10	นายสมศักดิ์ มีชัย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	13,520	-	-	13,520
11	นายนิริฐ พันภัยี	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	14,150	-	-	13,600
12	นายสมนึก แยมกลิ่น	ศษ.บ.รัฐศาสตร์	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	14,150	-	-	14,150
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
13	นายสายชล คุรุโศ	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	9,000
14	นายชัยยุทธ โพธิ์นิล	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	9,000
15	นายวิชัย คงดี	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	9,000
16	นายเจริญทรัพย์ สารดี	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	9,000
17	นายจรัส เกษี	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	9,000
18	ว่าง	ว่าง	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	9,000
19	นางรพีณา แยมกลิ่น	ปวส.การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	9,000
20	นางสาวสนอง ศัพท์เสนาะ	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	9,000
กองคลัง												
พนักงานเทศบาล												
21	นางวรรณนัช ทองคำ	ป.ตรี (ศษ.บ.) การบัญชี	30-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	30-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	36,860	3,500	-	40,360
22	ว่าง		30-2-04-2102-002	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	30-2-2102-002	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
23	นางสาวนันทิศา ปิ่นแก้ว	ป.ตรี(รป.บ.)การบัญชี	30-2-04-3201-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	30-2-04-3201-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	28,030	-	-	28,030
24	นางสาวศิริวรรณ ชื่นศิริ	ป.ตรี(รป.บ.)การจัดการทั่วไป	30-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	30-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	11,510	-	-	11,510
25	นางสาวอรุณันท์ สงนอก	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	30-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	30-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	11,510	-	-	11,510



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลสระบัว ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

2

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
26	นางสาวพรวิชัย ทองมา	ป.ตรี(บศ.บ.)การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	15,080	-	-	15,080
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
27	นางสาวกัญญา อมหาสิริเม	ปวช.การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	9,000
พนักงานเทศบาล												
28	นายประสิทธิ์ นิลแสง	ป.ตรี (วท.บ.)เทคโนโลยีก่อสร้าง	30-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	30-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	27,480	3,500	-	30,980
29	ว่าง		30-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	30-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
30	ว่าง		30-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	44-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	275,040	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
31	นางสาวปิ่นพรรณ อ่อนสว่าง	ป.ตรี (ศศ.บ.)รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	12,810	-	-	12,810
32	นายสารวณ อินทร์ปัญญา	ปวท.วิศวกรรมไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	14,460	-	-	14,460
33	นางสาวธัญพร มณีรัตนกิตติกุล	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	11,500	-	-	11,500
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
34	นายสมพงษ์ เทียมทรัพย์	ม.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	9,000	-	-	9,000
35	นางสายลม มาตรด้าง	ม.3	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	9,000	-	-	9,000
36	นายสมพงษ์ แก้วมณี	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	9,000
37	นายสุภา พันธ์โยคี	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	9,000
กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานเทศบาล												
38	ว่าง		30-2-05-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	30-2-05-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
39	ว่าง		30-2-05-2104-002	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	30-2-05-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
40	นางสาวพิชญพร ลูนาบุตร	ป.ตรี(วท.บ.)อนามัยสิ่งแวดล้อม	30-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปท.	30-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปท.	15,060	-	-	15,060
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
41	นายณรงค์เดช อิศรางกูร ณ อยุธยา	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	10,860	-	-	10,860
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
42	นายอนุชา ทองคำ	ม.3	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	9,000	-	-	9,000
43	นายสุรเดช จันทน์แดง	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	9,000	-	-	9,000
44	นายจตุรนต์ พูลสวัสดิ์	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	9,000	-	-	9,000
45	นางวัฒนา สังวาลป้อง	ป.4	-	คนงานกวาดขยะ	-	-	คนงานกวาดขยะ	-	9,000	-	-	9,000
46	นางบัวไข เทียมทรัพย์	ป.6	-	คนงานกวาดขยะ	-	-	คนงานกวาดขยะ	-	9,000	-	-	9,000
กองการศึกษา												
พนักงานเทศบาล												
47	ว่าง		30-2-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	30-2-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
48	ว่าง		30-2-08-2107-002	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	ต้น	30-2-08-2107-002	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
49	นางสาวกาญจนา แสงพุ่ม	ป.ตรี(ศศ.บ.)เทคโนโลยีการศึกษา	30-2-08-2803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท.	30-2-08-2803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท.	17,290	-	-	17,290



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา												
50	นางกาญจนา จงใจรักษ์	ปริญญาตรี(ศบ.)การศึกษาปฐมวัย	30-2-08-6600-003	ครู	คศ.1	30-2-08-22-11626	ครู	คศ.1	23,340	-	-	23,340
51	ว่าง	ว่าง	30-2-08-6600-004	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)				นักวิชาการศึกษา								
52	นางสาวสร้อยประดับ ทัดสุข	ปริญญาตรี(ศบ.)การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	16,160	-	-	16,160
53	นางสาวปัทมา วงษ์ยะปาน	ปริญญาตรี(รปบ.)รัฐประศาสนศาสตร	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	11,310	-	-	11,310
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
54	นางสาวบุศรา วิวัฒน์	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	9,000
กองการประปา												
พนักงานเทศบาล												
55	ว่าง		30-2-09-2106-001	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา	ต้น	30-2-09-2106-001	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสณ.)
56	ว่าง		30-2-09-2106-0023	นักบริหารงานประปา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการประปา	ต้น	30-2-09-2106-0023	นักบริหารงานประปา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการประปา	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสณ.)
57	ว่าง		30-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ขง.	30-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ขง.	-	-	-	-
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)				นักวิชาการศึกษา								
58	นายมนัส เดชดี	ม.3	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	10,160	-	-	10,160
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)												
59	นางสาวหทัยชนก บานเย็น	ม.6	-	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	9,000	-	-	9,000



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสระบัว กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลสระบัว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลสระบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลสระบัว ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลสระบัว มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานี อนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลสระบัว สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีด ความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้าน สาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสระบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลสระบัวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลสระบัว ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลสระบัว

เทศบาลตำบลสระบัว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล 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

ภาคผนวก