แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลควนศรี
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑– ๒๕๖๓) โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของเทศบาลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนศรี	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลควนศรีจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบฯ
- สำเนาประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง
- สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างฯ
- สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการฯ
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

****

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล อยู่ภายใต้ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันการดำเนินการใดใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กล่าวคือให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางหรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติ กทจ.สุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ประกาศอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลควนศรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลควนศรีมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรีสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรี สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรีสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลควนศรี ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลควนศรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๕๔ หมวด ๒ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๔ ข้อ๑๗ และข้อ ๑๘ ได้กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เทศบาลตำบลควนศรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล คำสั่งเทศบาลตำบลควนศรี ที่๑๕๓ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนศรี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนศรีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจของเทศบาลหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมของกำลังคนรองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลและจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผล

ต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนของการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแต่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจาณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลควนศรี และเจ้าหน้าที่ในเทศบาลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจาณาการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แต่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลพอเพียงที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการา สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลควนศรี จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญได้ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๔.๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก

๔.๑.๒ น้ำกัดเซาะตลิ่ง

๔.๑.๓ การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

๔.๑.๑ ให้มีการบุกเบิก ปรับปรุงซ่อมแซมถนน

๔.๑.๒ ก่อสร้างเขื่อน, พนักกั้นน้ำ

๔.๑.๓ขยายความกว้างผิวจราจรของถนน สะพานและท่อลอดเหลี่ยม

๔.๑.๔ ขยายเขตโทรศัพท์

๔.๒ ปัญหาน้ำดื่ม/น้ำใช้เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

๔.๒.๑ ขาดแหล่งน้ำดื่มน้ำใช้

๔.๒.๒ ขาดแหล่งน้ำเพื่อเพื่อการเกษตร

๔.๒.๓ แหล่งน้ำที่มีอยู่ตื้นเขิน

ความต้องการ

๔.๒.๑ ขยายระบบประปาหมู่บ้าน

๔.๒.๒ ให้มีการขุดเจาะบ่อบาดาล

๔.๒.๓ จัดหาให้มีภาชนะกักเก็บน้ำ

๔.๒.๔ จัดให้มีการขุดลอกคู คลอง หนอง บึง

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

สภาพปัญหา

๔.๓.๑ ประชาชนขาดความรู้ด้านอนามัยและสาธารณสุข

๔.๓.๒ ขาดแคลนยาสามัญประจำบ้าน

๔.๓.๓ มีการแพร่ระบาดของโรค

๔.๓.๔ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่ทั่วถึงและถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

ความต้องการ

๔.๓.๑ ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๓.๒ จัดสรรยาสามัญประจำบ้านให้เพียงพอ

๔.๓.๓ จัดหาที่ทิ้งขยะ และกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๔.๔ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สภาพปัญหา

๔.๔.๑ ขาดความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความต้องการ

๔.๔.๑ ให้มีจุดตรวจเพิ่มขึ้น

๔.๔.๒ สนับสนุนกลุ่มพลังมวลชน

๔.๔.๓ สนับสนุนชุดเฉพาะกิจประจำตำบล

๔.๕ ปัญหาการบริหาร และจัดการของเทศบาลตำบล

สภาพปัญหา

๔.๕.๑ ขาดแคลนบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้

๔.๕.๒ งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔.๕.๓ ขาดความร่วมมือจากประชาชน

ความต้องการ

๔.๕.๑ จัดหาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพิ่มขึ้น

๔.๕.๒ จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น

๔.๕.๓ ประชาสัมพันธ์บทบาทและหน้าที่ขององค์กรให้ประชาชนได้รับทราบ

๔.๖ ปัญหายาเสพติด

สภาพปัญหา

๔.๖.๑ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

๔.๖.๑ อบรมให้ความรู้ ด้านยาเสพติด

๔.๖.๒ ให้มีการบำบัดรักษา และป้องกันการเผยแพร่ระบาด

๔.๗ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

สภาพปัญหา

๔.๗.๑ ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่แน่นอน

๔.๗.๒ ขาดตลาดรองรับ

๔.๗.๓ ประชาชนว่างงาน

ความต้องการ

๔.๗.๑ ประกันราคาพืชผลทางการเกษตร

๔.๗.๒ จัดหาตลาดรองรับ

๔.๗.๓ จัดตั้งกลุ่มอาชีพและส่งเสริมอาชีพ

๔.๘ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

๔.๘.๑ มีการทำลายแหล่งน้ำธรรมชาติ

ความต้องการ

๔.๘.๑ จัดให้มีการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน

๔.๙ ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

๔.๙.๑ ประชาชนไม่ได้รับการศึกษาทั่วถึง

๔.๙.๒ สถาบันการศึกษาขาดสื่อการศึกษา

ความต้องการ

๔.๙.๑ จัดตั้งห้องสมุดประจำตำบล

๔.๙.๒ ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำตำบล

๔.๙.๓ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น

๔.๑๐ ปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

สภาพปัญหา

๔.๑๐.๑ คนพิการ คนชรา ไม่ได้รับการช่วยเหลือดูแล

ความต้องการ

๔.๑๐.๑ ให้มีการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนศรี

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค “SWOT analysis” เพื่อ พิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลควนศรี ดังนี้
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค Swot Analysis เป็นการวิเคราะห์กรอบการจัดทำทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลควนศรี ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหาภาค (แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด (แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) ฉบับทบทวนใหม่รอบปี พ.ศ.๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลควนศรี กำหนดวิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ เชิดชูประเพณีวัฒนธรรม เลิศล้ำการศึกษา พัฒนาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” แบ่งเป็น ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความมั่นคงของชาติ
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗) ยุทธศาสตร์การบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา วิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์

<u>จุดแข็ง</u> (Stengths)

- มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก มีถนน ๔๑ ตัดผ่าน และมีเส้นทางที่เชื่อมต่อตำบลและอำเภออื่นใกล้เคียง
- การเกษตรในพื้นที่มีความหลากหลาย และอุดมสมบูรณ์
- มีโรงเรือนผสมปุ๋ย และมีกลุ่มผสมปุ๋ยใช้เอง
- มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ซึ่งมีผลดีต่อการประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงส่งเสริมการท่องเที่ยวได้ในอนาคต
- ประชาชนในพื้นที่ร่วมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น
- มีวัดควนศรี ซึ่งเป็นสถานที่ประชาชนในพื้นที่และใกล้เคียงเลื่อมใส ศรัทธา

<u>จุดอ่อน</u> (Weakness)

- ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นถูกบุกรุกทำลาย
- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการเกษตรสมัยใหม่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรในด้านการเกษตร และด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

<u>โอกาส</u> (Opportunities)

- การเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลทำให้มีอิสระทางการเงินการคลัง และจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้น
- ภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ ทำให้สามารถดำเนินกิจการอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

- สามารถพัฒนาการท่องเที่ยวในอนาคต จากปัจจัยที่มีเส้นทางคมนาคมสะดวก มีแม่น้ำตาปีไหลผ่านพื้นที่ และมีวัดควนศรีซึ่งเป็นสถานที่เคารพสักการะของคนทั่วไป

<u>อุปสรรค</u> (Theats)

- งบประมาณในแต่ละปีมีน้อย ทำให้พัฒนาไม่ได้ตามแผนที่วางไว้
- ความผันผวนด้านราคาสินค้าเกษตร
- ภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- ภารกิจถ่ายโอนจำนวนมาก

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง สรุปปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑) ปัญหาทางด้านกายภาพปัญหาของสภาพพื้นที่ (มีสภาพพื้นที่ลักษณะเป็นพื้นที่ราบ เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัยเป็นบางพื้นที่ของตำบลควนศรี เพราะยังขาดการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในอนาคตเทศบาลมีโครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหา

๒) ปัญหาการคมนาคมและขนส่ง ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก และไม่มีเส้นแบ่งช่องจราจร

๓) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในตำบล

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน มีปัญหาบ้างในเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีการบำบัดน้ำเสียที่ถูกวิธีซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

สรุปภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนศรี

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล รวมถึงการใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลควนศรี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๑๖(๒)) (มาตรา ๕๐(๒))

(๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)) (มาตรา ๕๑(๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖(๓))

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๑๖(๓๐)) (มาตรา ๕๐(๑))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองมาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๑๖(๖)) (มาตรา ๕๑(๕))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๗))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๕๐(๘))มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))

(๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :มาตรา ๕๐ ,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖

มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลควนศรีจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลควนศรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.๖ งานกิจการสภา

๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลัง ๑๕ อัตรา (ข้าราชการ ๑๐/พนักงานจ้าง ๕)
กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ๘ อัตรา (ข้าราชการ ๕ /พนักงานจ้าง ๓)
กองช่าง มีกรอบอัตรากำลัง ๕ อัตรา (ข้าราชการ ๓ /พนักงานจ้าง ๒)
รวมกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น (รวมปลัดเทศบาล) ๒๙ อัตรา สำหรับการกำหนดอัตรากำลังคนนั้น ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการทุกส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณ เป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/ รายการนั้นใช้เวลา

ดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณใน สัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี ว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที (มาจาก ๒๓๐ วัน X ๖ ชั่วโมง = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที) แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่ลดลง เนื่องจากไม่มีงานจัดเก็บและบรรทุกขยะ จึงได้กำหนดลดอัตรากำลังลดลง ๑ อัตรา ของสำนักปลัดเทศบาล ในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะ รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ที่จะกำหนดในอนาคต เป็น ๒๘ อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๑๘ อัตรา = (ปลัดเทศบาล ๑)
= (สำนักปลัด ๙ /กองคลัง ๕ /กองช่าง ๓)
พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา = (สำนักปลัด ๑)
พนักงานจ้าง จำนวน ๙ อัตรา = (สำนักปลัด ๔ /กองคลัง ๓ /กองช่าง ๒)

ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อจะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยในการกำหนดกรอบได้ทำการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ในปีพ.ศ. ๒๕๖๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วยภาวะค่าใช้จ่ายของข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของเทศบาลอื่น ที่มีขนาดหรือกลุ่มใกล้เคียงกันกับเทศบาลตำบลควนศรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบลักษณะงานของ อปท.ที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมี ตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีการเปรียบเทียบสำหรับลักษณะงานของอปท.อื่น ที่เป็นเทศบาลสามัญ ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองปราบ เทศบาลตำบลเวียง และ เทศบาลตำบลพรุพี ปรากฏว่า เทศบาลตำบลควนศรีมีกรอบอัตรากำลัง และภาวะค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดในกลุ่ม เปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑) เทศบาลตำบลควนศรี มีกรอบตำแหน่ง ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนง.จ้าง จำนวน (คน) เท่ากับ ๑๙/-/๙ (รวม ๒๘) งบประมาณรายจ่าย ๒๘,๑๐๓,๒๔๐.- บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละของงบประมาณในแต่ละปี เท่ากับ ๒๖.๗๐ ๒๖.๒๗ และ ๒๕.๘๕ ตามลำดับ

๒) เทศบาลตำบลคลองปราบ มีกรอบตำแหน่ง ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนง.จ้าง จำนวน (คน) เท่ากับ๑๗/-/๑๒ (รวม ๒๙) งบประมาณรายจ่าย ๒๖,๔๙๕,๐๐๐.- บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละของงบประมาณ ในแต่ละปี เท่ากับ ๒๘.๓๔ ๒๗.๙๐ และ ๒๘.๘๒ ตามลำดับ

๓) เทศบาลตำบลเวียง มีกรอบตำแหน่ง ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนง.จ้าง จำนวน (คน) เท่ากับ ๑๘/-/๑๘ (รวม ๓๖) งบประมาณรายจ่าย ๓๑,๕๐๐,๐๐๐.- บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละของงบประมาณ ในแต่ละปี เท่ากับ ๒๘.๔๓ ๒๗.๙๖ และ ๒๗.๔๘ ตามลำดับ

๔) เทศบาลตำบลพรุพี มีกรอบตำแหน่ง ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนง.จ้าง จำนวน (คน) เท่ากับ ๒๔/๑/๓๓ (รวม ๕๘) งบประมาณรายจ่าย ๔๐,๘๑๐,๔๖๐.- บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละของงบประมาณ ในแต่ละปี เท่ากับ ๓๓.๐๑ ๓๒.๔๐ และ ๓๑.๗๘ ตามลำดับ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านกฎหมายและคดี ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานด้านการศึกษา - งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านกฎหมายและคดี ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานด้านการศึกษา - งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานเก็บรักษาเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนพาณิชย์ <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	- งานเก็บรักษาเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัฒนารายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <u>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า - งานไฟฟ้าสาธารณะ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	**๓. กองช่าง** <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า - งานไฟฟ้าสาธารณะ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลควนศรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เละเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามบทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวิเคราะห์ปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อกำหนดกำลังคน ประเภท ระดับ จำนวนเท่าใด โดยเทศบาลตำบลควนศรีได้ขอให้เทศบาล/อบต.ที่มีขนาดเดียวหรือกลุ่มเดียวกัน เปรียบเทียบลักษณะงานของ อปท.ที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเทศบาลตำบลควนศรี มีกรอบอัตราตำแหน่งเฉลี่ยน้อยสุดในกลุ่ม สำหรับการกำหนดอัตรากำลังคนนั้น มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการทุกส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี ว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที (มาจาก ๒๓๐ วัน X ๖ ชั่วโมง = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที) ปรากฏจำนวนอัตรากำลังในการทำงานของปีที่ผ่านมา จากบัญชีสรุปผลคำนวณสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) แยกเป็นประเภท และร้อยละของจำนวนคนทั้งหมดในองค์กร สรุปได้ ดังนี้

<u>สายผู้บริหาร</u> ได้แก่

๑) <u>ประเภท นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง</u> จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็น ๓% ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

๒) <u>สายอำนวยการ ประเภท อำนวยการ ระดับต้น</u> จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็น ๑๑% ได้แก่ ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ผอ.กองช่าง และ หัวหน้าสำนักปลัด

<u>สายผู้ปฏิบัติ</u> ได้แก่

<u>ประเภท วิชาการ</u> ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๘ อัตรา คิดเป็น ๒๙% ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายฯ นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา ครู นักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิชาการจัดเก็บรายได้

<u>ประเภท ทั่วไป</u> ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๗ อัตรา คิดเป็น ๒๕% ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานสุขาภิบาล เจ้าพนักงานป้องกันและฯ เจ้าพนักงานพัสดุ (๒ อัตรา) นายช่างโยธา และนายช่างไฟฟ้า

<u>พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ</u> จำนวน ๕ อัตรา คิดเป็น ๑๘% ได้แก่ ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยนายช่างโยธา

<u>พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป</u> จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็น ๑๔% ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ คนงานทั่วไป แม่บ้าน และนักการภารโรง

รวมทั้งสิ้น ๒๗ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม) มีทั้งสิ้น ๒๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา การคิดวิเคราะห์ค่างาน ปรากฏว่ามีงานลด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คืองานของพนักงานขับรถบรรทุกขยะ สืบเนื่องจากเทศบาลตำบลควนศรีไม่มีรถเก็บขยะ จึงทำให้ไม่จำเป็นต้องมีคนในตำแหน่งนี้อีก ทั้งนี้ มีการอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาเทศบาลด้วย จึงกำหนดอัตราตำแหน่ง จากเดิม (พ.ศ.๒๕๖๐) ที่กำหนดให้มี ๒๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา ปรับลดในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เหลือ ๒๗ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา โดยให้ยุบ/ลดลง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราคือ ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ในสำนักปลัดเทศบาล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
จ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๙**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**-๑**	**-**	**-**	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ของเทศบาลตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๕	๑๔	๑๔	๑๔	-๑	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๔	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม		**๒๙**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**-๑**	**-**	**-**	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลควนศรีนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

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

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (ตามกรอบ) (ปีงบประมาณ/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นายทวีศักดิ์ ชุมณี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓,๙๐๐ (๗,๐๐๐x๒)	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๘๐	๑๙,๘๘๐	๑๙,๙๖๐	๕๖๙,๖๘๐	๕๘๑,๓๖๐	๕๙๗,๑๒๐	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	นายเศกสรรค์ คงคชวัน หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕,๗๙๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๑๒๐	๑๑๒,๖๐๐	๑๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐ -	๓๗๘,๓๖๐ -	๓๙๐,๓๒๐ -	
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๓	นายเอลิมพล เมืองน้อย นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๖,๙๔๐	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	
๔	น.ส.สุชาวินทร์ ประเทพ เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘,๐๖๐	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๙๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	
	งานการเจ้าหน้าที่															-	-	-	
๕	นางศรีสุดา อักษร นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๔,๘๙๐	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๗๖๐	๑๑๓,๘๘๐	๑๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน															-	-	-	
๖	นางสาวรี แต้มจันทร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๓,๓๔๐	๑	๑	๒๔๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน															-	-	-	
๗	นายอภินันท์ นามนวล นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๓,๘๘๐	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑๐ม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (๑) (A+B)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ค่าใช้จ่ายรวม (๓) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๘	-ว่าง- นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	๓	-	๓๕๕,๓๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเดิม (๒๙,๖๑๐)
	ศพด.ทต.ควนศรี																		
๙	นางธนพร สิทธิชัย ครู	คศ.๓	๐	๓	๑	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	น.ส.พรทิพา สิทธิเชน	-	๐ ๘,๕๐๐	๓	๑	๐ ๓๐๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐ ๘,๖๔๐	๐ ๙๐๐๐	๐ ๙,๓๖๐	๐ ๑๑๐,๖๔๐	๐ ๑๑๙,๖๔๐	๐ ๑๒๙,๐๐๐	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น
	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม																		
๑๑	-ว่าง- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๐	๓	-	๒๙๗,๙๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๔,๘๒๕)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
๑๒	นายวินัย คมกล้า เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๖๐	๓	๑	๑๖๕,๓๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๖๐๐	๖๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๓,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป **งานบริหารงานทั่วไป**																		
๑๓	นายอุทัย บุญประเสริฐ นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	๓	๑	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายบุญเลิศ มณีฉาย คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๓	๑	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นางอารีย์วรรณ บุญประเสริฐ แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	๓	๑	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคน ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๑๙)																		
๑๖	นางอภิสรา คงคชวัน ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘๔,๕๖๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๓๘๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๗,๓๖๐	๔๐๓,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
	งานการเงินและบัญชี																		
๑๗	นางสาวเสาวนีย์ ทิตพฤกษ์ นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๔,๔๙๐	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๓,๕๒๐	๓๒๔,๓๖๐	
	งานพัฒนารายได้																		
๑๘	นางสาวสุภาพร สงแก้ว นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๑๒,๒๓๐	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙๓๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๓๖๐	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๑๙	นางราตรี อินทรักษ์ เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓,๓๖๐	๑	๑	๑๖๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๓๒,๓๒๐	๑๓๔,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๒๐	-ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๙,๘๒๕)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																		
๒๑	นายศิรินันท์ จันทร์ศิริ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๓๔๐	๑	๑	๓๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๓๔๖,๕๒๐	๓๕๒,๔๐๐	๓๕๘,๕๒๐	
	งานการเงินและบัญชี																		
๒๒	นางธัญญารัตน์ สือหล้า ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒,๓๒๐	๑	๑	๓๘๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๓๕๓,๘๔๐	๓๖๐,๒๐๐	๓๖๖,๖๔๐	
	งานพัฒนารายได้																		
๒๓	น.ส.ธัญญารัตน์ กล่อมกลั่น ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๓๔๐	๑	๑	๓๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๓๔๖,๕๒๐	๓๕๒,๔๐๐	๓๕๘,๕๒๐	

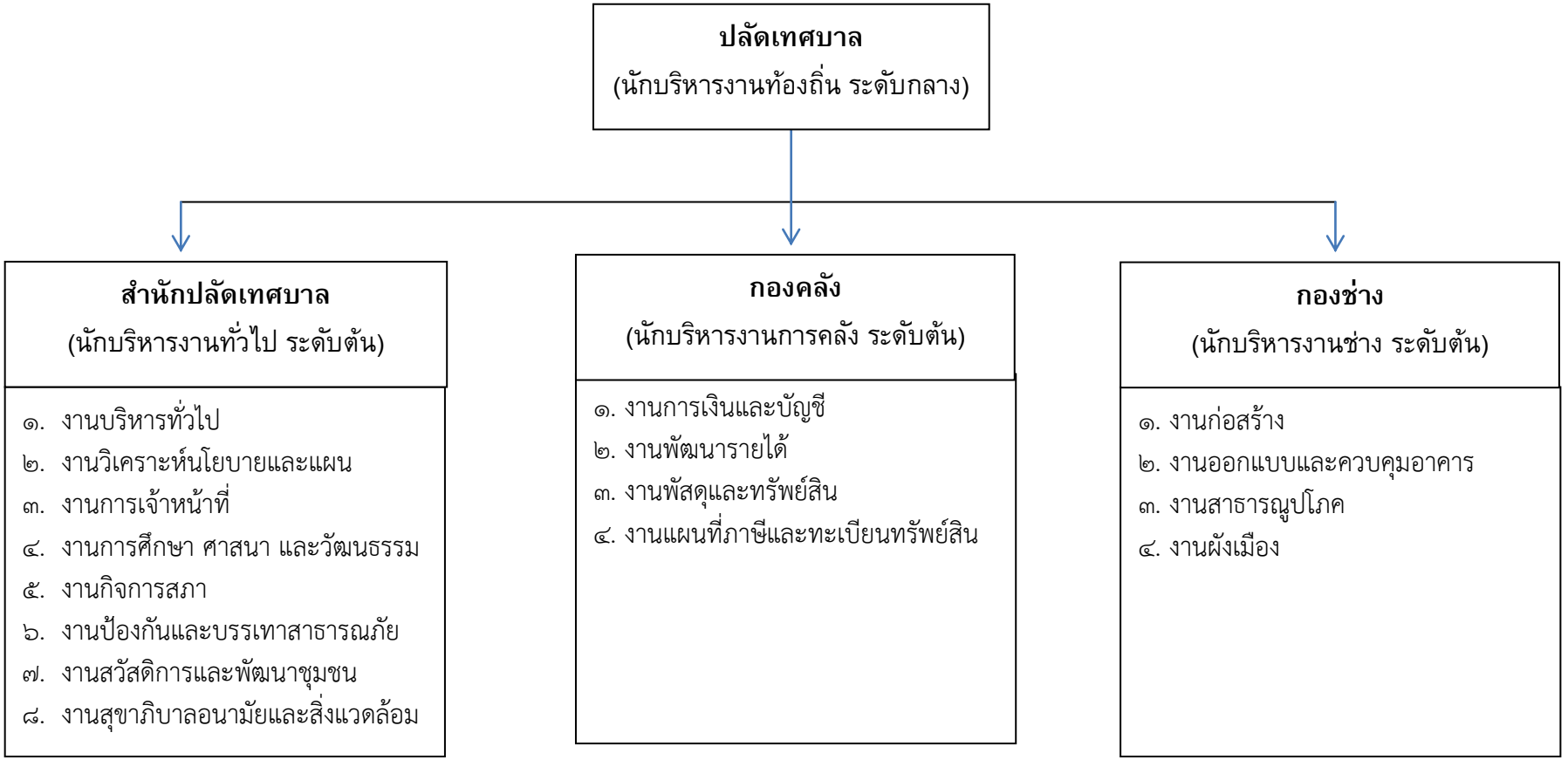
ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน เงินเดือน (ก) (A+B)	อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ข) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ค่าใช้จ่ายรวม (ค) ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๔	นายศิริชัย บุญศรี ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘,๐๓๐ ๓,๕๐๐	๓	๓	๓๗๘,๓๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
	งานก่อสร้าง																		
๒๕	นายไชยยันต์ สะศรี นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๘,๘๓๐	๓	๓	๒๒๕,๓๒๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
	งานสาธารณูปโภค																		
๒๖	-ว่าง- นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๓	-	๒๙๗,๙๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๔,๘๒๕)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานก่อสร้าง																		
๒๗	นายปุณณัตถ์ คงคชวรรณ์ ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๐,๔๔๐	๓	๓	๑๒๕,๒๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๓,๓๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	นายวิทยา ปรีชา พนักงานสูบน้ำ	-	๙,๐๐๐	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม			๒๘	๒๕	๖,๓๕๒,๑๔๐	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๗,๔๕๐	๒๒๒,๙๖๐	๖,๕๖๖,๗๐๐	๖,๗๘๕,๑๔๐	๗,๐๐๗,๑๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															๑,๓๓๑,๓๔๐	๑,๓๕๖,๘๒๘	๑,๔๐๑,๘๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๘๘๐,๐๔๐	๘,๑๔๐,๑๖๘	๘,๔๐๘,๕๒๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๒๖.๗๐**	**๒๖.๒๗**	**๒๕.๘๕**	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																		

หมายเหตุ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๒๘,๑๐๓,๒๔๐ บาท)

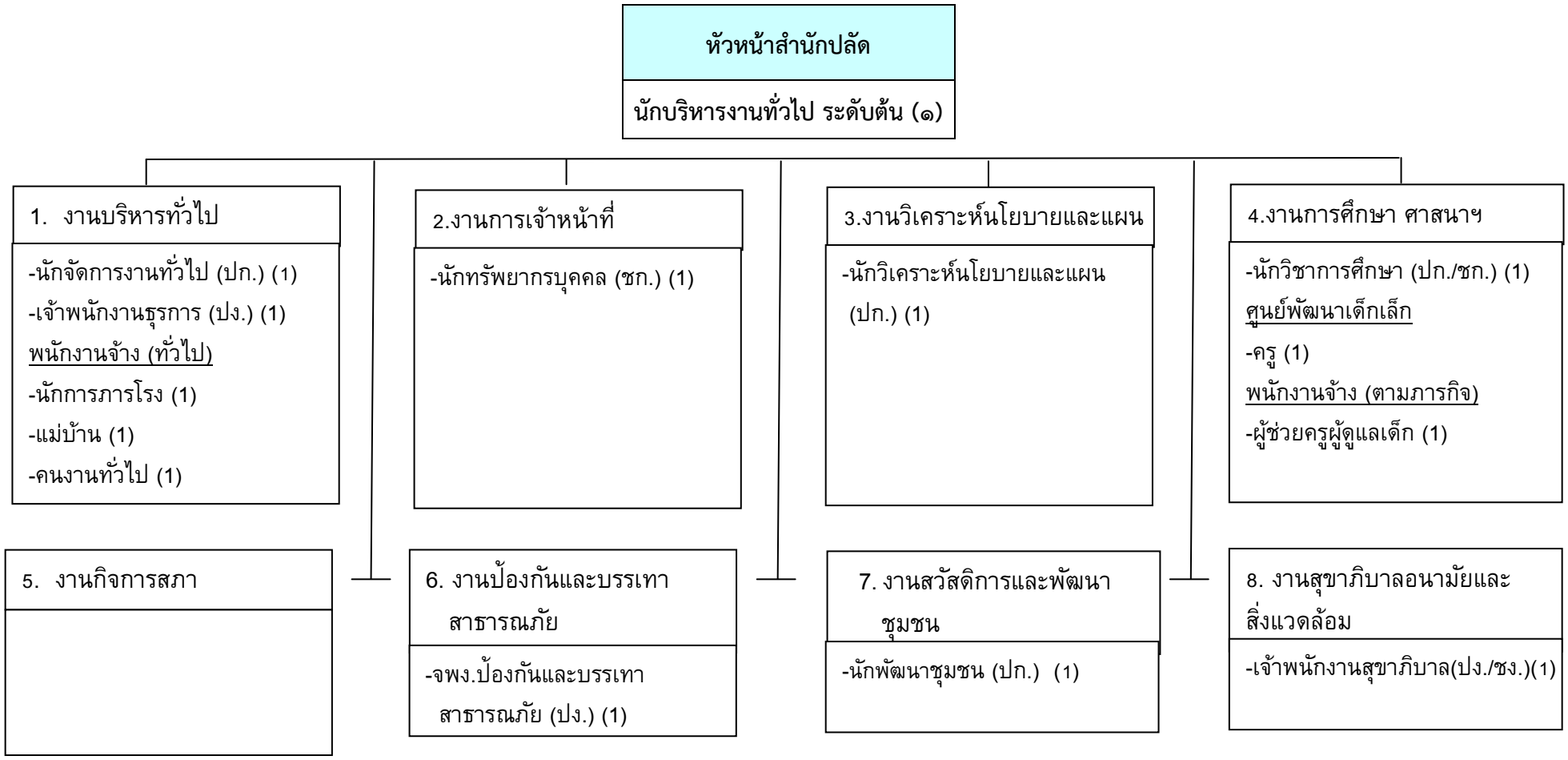
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการระค่าใช้จ่าย ๒๙,๕๐๔,๔๐๒ ๓๐,๙๘๓,๘๒๒ ๓๒,๕๓๓,๐๓๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาล

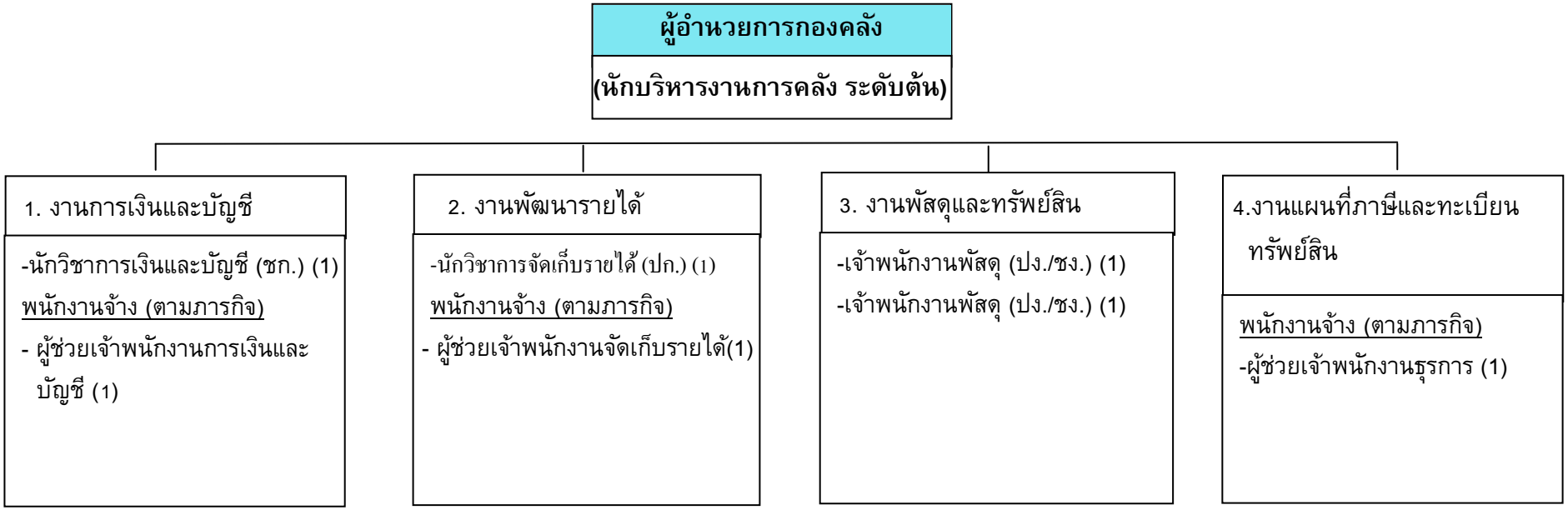


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



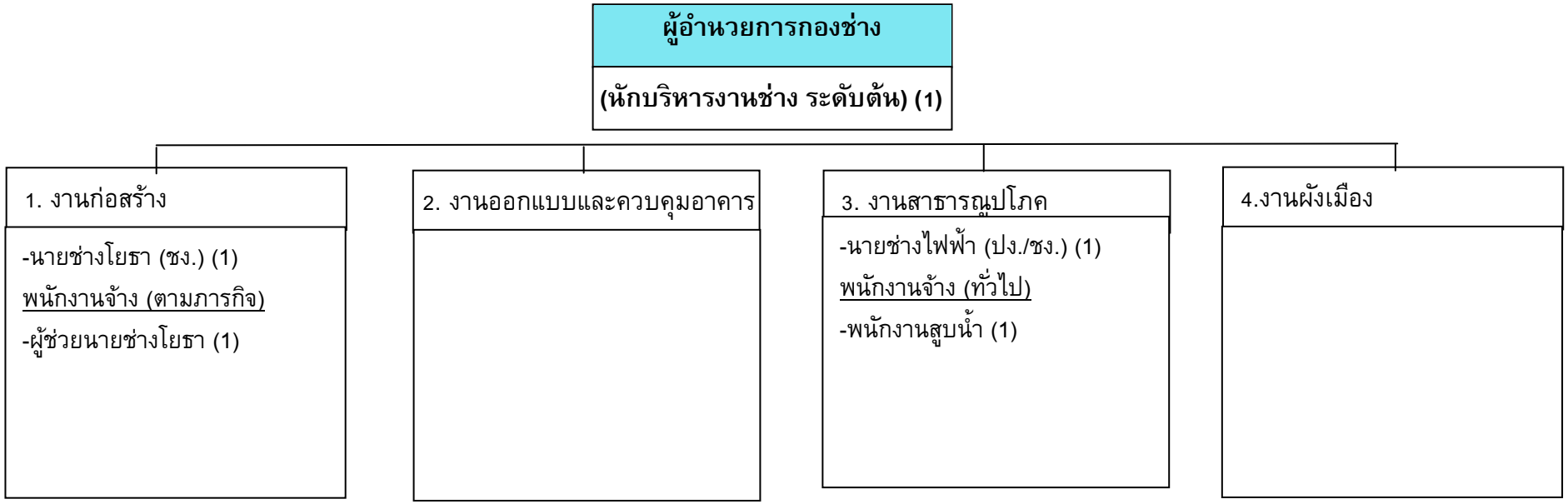
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๕	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	๓	๑๔

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๘

โครงสร้างของกองช่าง



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

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายทวีศักดิ์ ชูมณี	น.บ.	๖๗-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๐,๘๐๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๒	นายเศกสรรค์ คงคชวัน	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๓	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นายเฉลิมพล เมืองน้อย	(รป.บ.) (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>											
๔	นางศรีสุดา อักษร	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> นางสารภี แต้มจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>											
๖	นายอภินันท์ นามนวล	(รป.บ.) (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
	<u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
๗	-ว่าง-		๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๑x๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>											
๘	น.ส.สุดารินทร์ ประเทพ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม											
๙	-ว่าง-		๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๑x๑๒	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>											
๑๐	นายวินัย คมกล้า	วศ.บ. (ไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๓๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๓๓	นางธนพร สิทธิชัย	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๑๐๘	ครู	คศ.๓	-	ครู	คศ.๓	๒๔๘,๘๔๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๓๒	น.ส.พรทิพา สิทธิเขต	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๔,๘๐๐ (๑๗,๘๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน/งบท้องถิ่น (๓๐๒,๐๐๐)
	งานบริหารงานทั่วไป											
๓๓	นายยุทัย บุญประเสริฐ	ปวช. (เกษตรกรรม)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นายบุญเลิศ มณีอาย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๕	นางอารีย์วรรณ บุญประเสริฐ	ปวช. (การตลาด)	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นางอภิสรา คงคชวัน	ศศ.บ. (การบัญชี)	๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๔๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๔๐
	งานการเงินและบัญชี											
๓๗	นางสาวเสาวนีย์ ทิตพฤกษ์	บช.บ. (การบัญชี)	๖๙-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๙-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๐๗,๘๘๐ (๒๔,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๘๘๐
๓๘	งานพัฒนาวรายได้ นางสาวสุภาพร สังแก้ว	บช.บ.(การเงิน)	๖๙-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๖๙-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๑๖,๗๖๐ (๑๘,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๖๐
๓๙	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางราตรี อินทรักษ์	ปวส. (การบัญชี)	๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๒๐	-ว่าง-	-	๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๗,๙๐๐ (๔,๗๒๐+๑๐,๙๐๐)/๑๒x๑๒	-	-	๒๐๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๒๓	นายศิรินันท์ จันทร์ศิริ	คศ.บ.(รัฐศาสตร์) (ถนนคอนฯ๑๒ชม.)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔๐,๘๘๐ (๓๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๓๔๐,๘๘๐
	งานการเงินและบัญชี											
๒๒	นางธัญญารัตน์ ลือหล้า	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔๗,๘๔๐ (๓๒,๓๒๐x๑๒)	-	-	๓๔๗,๘๔๐
	งานพัฒนารายได้											
๒๓	น.ส.อัญญารัตน์ กล่อมกลั่น	บธ.บ.(การตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔๐,๘๘๐ (๓๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๓๔๐,๘๘๐

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นายศิริชัย บุญศรี	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
	งานก่อสร้าง											
๒๕	นายไชยยันต์ สะศรี	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๓๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
	งานสาธารณูปโภค											
๒๖	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๑x๑๒	-	-	๒๐๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
	งานก่อสร้าง											
๒๗	นายปุณณัตถ์ คงคชวรรณ์	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๒๕,๒๘๐ (๓๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๕,๒๘๐
	งานสาธารณูปโภค											
๒๘	นายวิทยา ปรีชา	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

หมายเหตุ ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (ท.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (ท.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาเอกฯ (พ.ก.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (ท.ต.ก.) เงินวิทยะฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของสถานการศึกษาพิเศษ (พ.ศ.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)			
๒	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานบริหารงานทั่วไป			
๓	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.
๔	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานการเจ้าหน้าที่			
๕	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน			
๖	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน			
๗	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานการศึกษา ศาสนาฯ			
๘	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.
๙	๘๔-๒-๐๑๐๘	ครู	วิชาการ	คศ.๑
	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม			
๑๐	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารฯ			
๑๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.
	กองคลัง (๐๔)			
๑๒	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานการเงินและบัญชี			
๑๓	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานพัฒนารายได้			
๑๔	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานพัสดุและทรัพย์สิน			
๑๕	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.
๑๖	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	กองช่าง (๐๕)			
๑๗	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานก่อสร้าง			
๑๘	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานสาธารณูปโภค			
๑๙	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลควนศรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>	
	งานบริหารงานทั่วไป	
๑	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๒	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๓	แม่บ้าน	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>	
	งานการเงินและบัญชี	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานพัฒนารายได้	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>	
	งานก่อสร้าง	
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานสาธารณูปโภค	
๙	พนักงานสูบน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลควนศรีได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลควนศรีจึงได้ตระหนักและมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสวามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ในการทำงาน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้โดยตลอกจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิตัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกห่างการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กร ที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือพัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลควนศรีที่บรรจุใหม่โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิ์ภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเพื่อพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

(๒.๑.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่งานโดยทั่วไปเช่นสถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒.๑.๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๒.๑.๓) ด้านการบริหารได้แก่ราบละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่นในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

(๒.๑.๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานการสื่อสารการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๒.๑.๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลมีหลักการในการพัฒนาบุคคลคือหลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลศรีหรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกเช่นวิทยาลัยการปกครองซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคสภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางแผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช่จ่ายของตนเองและโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การสังเกตการณ์

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลควนศรี

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรี

๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากสุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนศรี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลควนศรี พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนศรี ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

๓. เป้าหมายหลักสูตรการพัฒนา

๓.๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

๓.๒. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลควนศรี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร ประกอบด้วย สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ (พนักงานเทศบาล) และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี

๓.๓ สมาชิกสภาเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนา ประจำปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

๑. เทศบาลตำบลควนศรีจะเป็นหน่วยงานดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่การสอนโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน เป็นต้น

๒. เทศบาลตำบลควนศรี จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลควนศรี เป็นผู้ดำเนินการและหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ

วิธีการดำเนินการ

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรมเทศบาลอาจดำเนินการเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลควนศรี กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของอปท.

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่

๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหารท้องถิ่น

๕) หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๗) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๘) เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๙) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๐) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลควนศรี ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลควนศรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก