



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลควนศรี
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

เทศบาลได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) โดยพิจารณาถึงการใช้อัตรากำลังในภาพรวมของเทศบาลให้มีความเหมาะสม 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	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนศรี	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลควนศรีจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕
ภาคผนวก	๕๖

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล อยู่ภายใต้ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันการดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กล่าวคือให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) 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 ประกาศ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๖๖

๑.๔ มติ กทจ.สุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ประกาศอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

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

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลควนศรีมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนศรี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

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 ๓๙) พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๒ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๖ ได้กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาล ตำบลควนศรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล คำสั่งเทศบาลตำบลควนศรี ที่ ๓๖๓ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ ยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และ การจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ เทศบาลตำบลควนศรี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนศรีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ได้ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ด้านกายภาพ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล พื้นที่เทศบาลตำบลควนศรี ครอบคลุม ๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่ประมาณ ๒๔,๓๗๕ ไร่ ๓๙.๐๐ ตารางกิโลเมตร เทศบาลตำบลควนศรี ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี ลักษณะภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบ ๑ ใน ๒ ของพื้นที่ ทั้งหมด มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยปลาน้ำจืด ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบ ร้อนชื้น มี ๒ ฤดู คือ ฤดูฝนและฤดูแล้ง ในฤดูฝนฝนตกชุก มีปริมาณมากจนทำให้เกิดน้ำท่วมในบางหมู่บ้าน ส่วนใน ฤดูแล้งร้อนอบอ้าว ทำให้บางพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลควนศรี ขาดแคลนน้ำดื่มน้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

ลักษณะของดิน ลักษณะของดินเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕ % ดินเหนียวปนทราย ประมาณ ๒๕ %

ลักษณะของแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค ซึ่งมีทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่ เทศบาลตำบลควนศรีดำเนินการสร้างขึ้น เพื่อให้มีแหล่งน้ำอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชนในตำบลควนศรี ลักษณะของของไม้และป่าไม้ ในเขตเทศบาลตำบลควนศรี ไม่มีป่าไม้ตามธรรมชาติ แต่ มีต้นไม้ยืนต้นที่ชาวบ้านปลูกไว้เป็นพืชทางการเกษตร เช่น ต้นยางพารา ต้นสน เป็นต้น ด้านการเมือง/การ ปกครอง เขตการปกครอง เทศบาลตำบลควนศรี ประกอบไปด้วย ๘ หมู่บ้าน แบ่งเป็น ๒ เขตเลือกตั้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓) เทศบาลตำบลควนศรีมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๑,๖๑๙ ครัวเรือน รวม ๔,๘๐๐ คน

สภาพทางสังคม การศึกษา สถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลควนศรี ดังนี้
 มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ศูนย์การศึกษาออกร
 ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลควนศรี จำนวน ๑ แห่ง ๔. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/
 ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๒ แห่ง

สาธารณสุข จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรอง
 สุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดขึ้นแก่ประชาชนในชุมชน เช่น โรคความดันโลหิต เบาหวาน โรค
 ไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ ซึ่งทางเทศบาลได้จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของ
 ปัญหาด้านสาธารณสุข และมีการรณรงค์และพ่นหมอกควันป้องกันไข้เลือดออกในช่วงต้นฤดูฝนเป็นประจำทุกปี

อาชญากรรม เทศบาลตำบลควนศรี ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ปัญหาการลักขโมย
 ทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งเทศบาลตำบลควนศรีก็ได้ดำเนินการป้องกันเหตุดังกล่าวเบื้องต้น โดยการติดตั้งกล้อง
 วงจรปิดในจุดอับ จุดเสี่ยง เป็นบางส่วนแล้ว แนวโน้มในอนาคตจะติดตั้งให้ครอบคลุมทั้งตำบล

ยาเสพติด ในตำบลควนศรี มีการระบาดอย่างแพร่หลายทั้งตำบล การแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบล
 ควนศรีสามารถทำได้ตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรม
 ให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี

การสังคมสงเคราะห์ เทศบาลตำบลควนศรี ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้ ดำเนินการจ่าย
 เบี้ยยังชีพกับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดู
 เด็กแรกเกิด ประสานการทำบัตรผู้พิการ

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง เทศบาลตำบลควนศรี มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ ดังนี้ ทางหลวงแผ่นดินจำนวน
 ๑ สาย ทางหลวงจังหวัด จำนวน ๑ สาย ถนนหมู่บ้าน จำนวน ๓๗ สาย ทางหลวงชนบท จำนวน ๒ สาย
 การไฟฟ้า การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ถึงครอบคลุมทั้ง ๘ หมู่บ้าน เกือบทุกครัวเรือน
 ประมาณ ๙๕ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการให้
 ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

การประปา เทศบาลตำบลควนศรี ได้ดำเนินการด้านกิจการประปาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน จำนวน ๘
 หมู่บ้าน สามารถให้บริการครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ระดับตลอดทั้งปี
 ประปาของเทศบาลตำบลควนศรี ยังไม่สามารถผลิตเป็นน้ำประปาดื่มได้ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการ
 ดำเนินการ เทศบาลตำบลควนศรี มีระบบประปาครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล จำนวน ๘ หมู่บ้าน

โทรศัพท์ โทรศัพท์สาธารณะในพื้นที่ตำบลควนศรี ไม่มี ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ และ
 โทรศัพท์บ้านในการติดต่อสื่อสารกัน และมีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้านครอบคลุมทั้งตำบลควนศรี

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ทำการไปรษณีย์ในพื้นที่ตำบลควนศรี ไม่
 มี ประชาชนใช้บริการ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ฟุที ในการสื่อสารหรือการขนส่งวัสดุ และครุภัณฑ์

ระบบเศรษฐกิจ การเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๙๖.๕๐ ของ
 ประชากรทั้งตำบล พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน เงาะ ทุเรียน ลองกอง มังคุด และเพาะชำ
 กล้าไม้ ประชากรอีกร้อยละ ๓.๕๐ ประกอบอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการ การประมง ประชากร
 เพียงบางส่วนที่อยู่ติดแม่น้ำตาปี ที่ประกอบอาชีพการประมง ประมาณ ๑๕ ครัวเรือน การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน การเลี้ยงสัตว์ไว้เพื่อใช้งาน และรับประทาน เช่น สุกร
 เป็ด ไก่ วัว กระบือ การบริการ มีแหล่งบริการที่พักริมทางหรือโรงแรม จำนวน ๔ แห่ง ร้านอาหาร จำนวน
 ๗ แห่ง ร้านเสริมสวย จำนวน ๑๐ แห่ง

การท่องเที่ยว ในเขตเทศบาลตำบลควนศรีไม่มีแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งในอนาคตจะพัฒนาริมฝั่งแม่น้ำตาปี และ
 บริเวณสระน้ำหนองตุงคือเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และการออกกำลังกายของประชาชนใน
 ตำบลแล้วตำบลใกล้เคียง

อุตสาหกรรม ในเทศบาลตำบลควนศรี มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๑ โรงงาน เป็นโรงงานแปรรูปไม้ยางพารา

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ การพาณิชย์และหน่วยธุรกิจ ในเขตเทศบาล ได้แก่ ร้านอาหาร/ของชำ จำนวน ๔๖ แห่ง ร้านอาหารอย่างเดียว จำนวน ๗ แห่ง ร้านเสริมสวย จำนวน ๑๐ แห่ง น้ำมัน หลอดแก้ว/ปั้มน้ำมัน จำนวน ๓๐ แห่ง ร้านซ่อมรถยนต์/จักรยานยนต์ จำนวน ๑๑ แห่ง ร้านวัสดุก่อสร้าง จำนวน ๑ แห่ง สถานที่รับซื้อน้ำยาง, ยางแผ่น จำนวน ๒๔ แห่ง โรงแรม จำนวน ๔ แห่ง สถานที่รับซื้อ ปาล์มน้ำมัน จำนวน ๔ แห่ง แปลงเพาะชำ จำนวน ๗ แห่ง ร้านจำหน่ายสินค้าเกษตร จำนวน ๑ แห่ง ร้านคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓ แห่ง ร้านรับบริการโอนเงินจำนวน ๓ แห่ง บริการเดินที่ให้เช่า จำนวน ๑ แห่ง กลุ่มอาชีพ จำนวน ๓ กลุ่ม กลุ่มดอกไม้จันทร์ กลุ่มสมุนไพร กลุ่มผูกผ้า

แรงงาน ในตำบลควนศรีส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างถิ่น และแรงงานต่างด้าว เช่น พม่า มอญ เขมร ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม การนับถือศาสนา ประชาชนตำบลควนศรีส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีเพียงบางส่วนที่นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาคริสต์ มีวัด จำนวน ๑ แห่ง คือวัดควนศรี เป็นสถานที่ประกอบพิธี การทางศาสนาของชาวตำบลควนศรีและพื้นที่ใกล้เคียง

ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม ประเพณีสงกรานต์และ สงฆ์น้ำพ่อกันคองแก้ว ประมาณเดือน เมษายน ประเพณีบวงสรวงศาลตาขุนชิต ประมาณเดือน เมษายน ประเพณีสารทเดือนสิบ ประมาณเดือน ตุลาคม ประเพณีชักพระ ประมาณเดือน ตุลาคม ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน ประเพณีทำบุญวันเข้าพรรษา-ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม-สิงหาคม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำ เครื่องจักรสานจากเส้นพลาสติก การทำไม้กวาดจากก้านมะพร้าวและไม้ไผ่ ภาษาถิ่น ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ของประชาชนในตำบลควนศรี ใช้ภาษาใต้เป็นภาษาถิ่น

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก สินค้าพื้นเมือง คือ ปลาส้ม ของที่ระลึก คือ เหรียญพ่อกันคองแก้ววัด ควนศรี

ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแหล่งน้ำ ธรรมชาติ ผ่านกระบวนการของระบบประปา มีการเจาะบ่อบาดาลเพื่อนำน้ำใต้ดินมาใช้ในการบริโภค

ป่าไม้ ในเขตเทศบาลตำบลควนศรี ไม่มีป่าไม้ตามธรรมชาติ แต่มีต้นไม้ยืนต้นที่ชาวบ้านปลูกไว้เป็น พืชทางการเกษตร เช่น ต้นยางพารา ต้นสน เป็นต้น ภูเขา ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม การเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ประกอบธุรกิจค้าขาย พื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติหลักได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศไม่มีมลพิษ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลควนศรี มีความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค ได้แก่

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา แล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วยยุทธศาสตร์ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้ (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน (๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ (๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาภาคใต้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวของภาคให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่ของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาคและสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยว การพัฒนา เขตอุตสาหกรรม และการเชื่อมโยงการค้าโลก

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ วิสัยทัศน์ (Vision) “ศูนย์กลาง การเกษตร การท่องเที่ยวนานาชาติ มีระบบโลจิสติกส์ที่สมบูรณ์ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” ประเด็นยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลาย ของรูปแบบการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
วิสัยทัศน์ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี “เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics Hub)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานดี ประเพณีวัฒนธรรมเด่น เน้นการท่องเที่ยว รักษาสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลควนศรี

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ เชิดชูประเพณีวัฒนธรรม เลิศล้ำการศึกษา พัฒนาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”

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

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ สอดคล้องกันพันธกิจการปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์การปกป้อง และเชิดชูสถาบันหลักของชาติ และการยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การสร้างความมั่นคงของชาติ การปกป้อง เชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตและโครงการเกี่ยวกับการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ การจัดงานพิธีทางศาสนา งานรัฐพิธีต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และยุทธศาสตร์ที่ ๙ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งสอดคล้องกันพันธกิจ การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน และการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตามแนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และแนวทางที่ ๒ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ทั้งการอบรมเพิ่มความรู้ การจัดซื้อครุภัณฑ์ต่างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดโครงการการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาสามปี การจัดทำโครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานในด้านต่างๆ การให้ความรู้ในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในตำบล และกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้ตอนบน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงการพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจการพัฒนาเส้นทางคมนาคม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง ตามแนวทางที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมและการขนส่งให้ได้มาตรฐาน แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตและโครงการเกี่ยวกับพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่นการก่อสร้าง บุกเบิก ซ่อมแซมถนน การสาธารณูปการด้านแหล่งน้ำ ประปา ไฟฟ้า สาธารณูปการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ การอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์การอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา ตามแนวทางที่ ๑ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา แนวทางที่ ๒ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตและโครงการ ดังนี้ คือโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศาสนา และโครงการเกี่ยวกับงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดยุทธศาสตร์ที่ ๑. การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต และยุทธศาสตร์ที่ ๘ พัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจ การส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุนและพาณิชย์กรรม ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬา ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการเกษตร พาณิชยกรรมและการลงทุน ส่งเสริมสวัสดิการด้านสังคม สังคมสงเคราะห์และสาธารณสุข ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ตามแนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านการศึกษา แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ แนวทางที่ ๕ พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แนวทางที่ ๖ พัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตและโครงการเกี่ยวกับฝึกอบรมเพื่อสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ให้ความรู้เรื่องสุขภาพต่างๆ โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านยาเสพติดแก่เยาวชน การพัฒนาด้านศึกษา จัดหาครุภัณฑ์เพื่อส่งเสริมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งผู้เรียนและผู้สอน รวมถึงโครงการด้านสาธารณสุข การช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน และกิจกรรมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การติดตั้งโครงการวางจรวดในพื้นที่เสี่ยงหรือพื้นที่อันตรายต่างๆ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่

มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุทธศาสตร์ที่๖ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้มีมลพิษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล ตามแนวทางการพัฒนาแนวทางที่๑ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว แนวทางที่๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดยุทธศาสตร์ที่๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขันและยุทธศาสตร์ที่๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุทธศาสตร์ที่๗ การพัฒนาบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจการพัฒนาศักยภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์การพัฒนาศักยภาพรองรับการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ตามแนวทางการพัฒนาแนวทางที่๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสาร ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อบ้านในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตโครงการ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลควนศรี

จุดแข็ง (Strengths)

- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีถนน ๔๑ ตัดผ่าน และมีเส้นทางที่เชื่อมต่อดำบลและอำเภออื่นใกล้เคียง
- การเกษตรในพื้นที่มีความหลากหลาย และอุดมสมบูรณ์
- มีโรงเรียนผสมปύย และมีกลุ่มผสมปύยใช้เอง
- มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ซึ่งมีผลดีต่อการประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงส่งเสริมการท่องเที่ยวได้ในอนาคต
- ประชาชนในพื้นที่ร่วมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น
- มีวัดควนศรี ซึ่งเป็นสถานที่ที่ประชาชนในพื้นที่และใกล้เคียงเลื่อมใส ศรัทธา

จุดอ่อน (Weakness)

- ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นถูกบุกรุกทำลาย
- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการเกษตรสมัยใหม่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรในด้านการเกษตร และด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunities)

- การเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลทำให้มีอิสระทางการเงินการคลัง และจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้น
- ภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ ทำให้สามารถดำเนินกิจการอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น
- ตำบลควนศรีสามารถพัฒนาการท่องเที่ยวในอนาคต จากปัจจัยที่มีเส้นทางคมนาคมสะดวก มีแม่น้ำตาปีไหลผ่านพื้นที่ และมีวัดควนศรีซึ่งเป็นสถานที่เคารพสักการะของคนทั่วไป

อุปสรรค (Threats)

- งบประมาณในแต่ละปีมีน้อย ทำให้พัฒนาไม่ได้ตามแผนที่วางไว้
- ความผันผวนด้านราคาสินค้าเกษตร
- ภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- การกักถ่ายโอนจำนวนมาก

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพของเทศบาลตำบลควนศรี และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่อง สามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑.) ปัญหาทางด้านกายภาพปัญหาของสภาพพื้นที่เนื่องจากเทศบาลตำบลควนศรี มีสภาพพื้นที่ไม่มีพื้นที่ป่าและภูเขา ลักษณะเป็นพื้นที่ราบ เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัย เป็นบางพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนศรี เพราะยังขาดระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในอนาคตเทศบาลมีโครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหา

๒.) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่งปัจจุบันเทศบาลตำบลควนศรี มีถนนเชื่อมโยงกับชุมชนในเขตเทศบาล ระบบและโครงข่ายถนน แต่ละสายในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและลาดยาง แต่ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก และไม่มีเส้นทางแบ่งช่องจราจร

๓.) ปัญหาด้านนันทนาการเนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในตำบล

๔.) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชนเนื่องจากเทศบาลตำบลควนศรี ยังเป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีโครงการกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหา การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๖) ปัญหาด้านความแห้งแล้ง พื้นที่เกษตรกรรมขาดแคลนน้ำ ปัญหาขาดน้ำ และไฟป่า

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล มีภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นทุกส่วนราชการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ซึ่งงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ยังมีความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โครงการด้านสาธารณูปโภค การไฟฟ้า ประปา เป็นต้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนงานส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การลงทุนและพาณิชย์กรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต งานนิติกร จึงกำหนดตำแหน่งนิติกร สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ สำหรับการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย กำหนดตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่วนการพัฒนาเพื่อการบริหารที่ดี ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี สู่สังคม Thailand ๔.๐ จึงได้กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบรรลุภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลและจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลตำบลควนศรี เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดกรอบโครงสร้างเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ กำนันบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ๑ อัตรา ได้แก่

สำนักปลัดเทศบาล แบ่งออกเป็น ๘ งาน ได้แก่ ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. งานกิจการสภา ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน และ ๘. งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้วยเทศบาลตำบลควนศรีมีภารกิจ และปริมาณงานเกี่ยวกับเรื่องราวจังหวัดภูเก็ต ปฏิบัติงานทางกฎหมายและคดีความ ร่างข้อบัญญัติกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดงานเพิ่ม ๑ งานคืองานนิติกร ส่วนงานที่ ๒. งานนโยบายและแผน เปลี่ยนชื่อเป็น งานแผนและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

กองคลัง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ได้แก่ ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานพัสดุ และทรัพย์สิน ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ได้แก่ ๑. งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณูปโภค ๔. งานผังเมือง

ด้านอัตรากำลัง

เดิมมีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ๑๘ อัตรากำลัง พนักงานครู ๑ อัตรากำลัง และพนักงานจ้าง ๑๓ อัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๒ อัตรากำลัง จึงมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ ในปี ๒๕๖๔ กำหนดเป็นพนักงานเทศบาล ๑๙ อัตรากำลัง พนักงานครู ๑ อัตรากำลัง และพนักงานจ้าง ๑๗ อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง

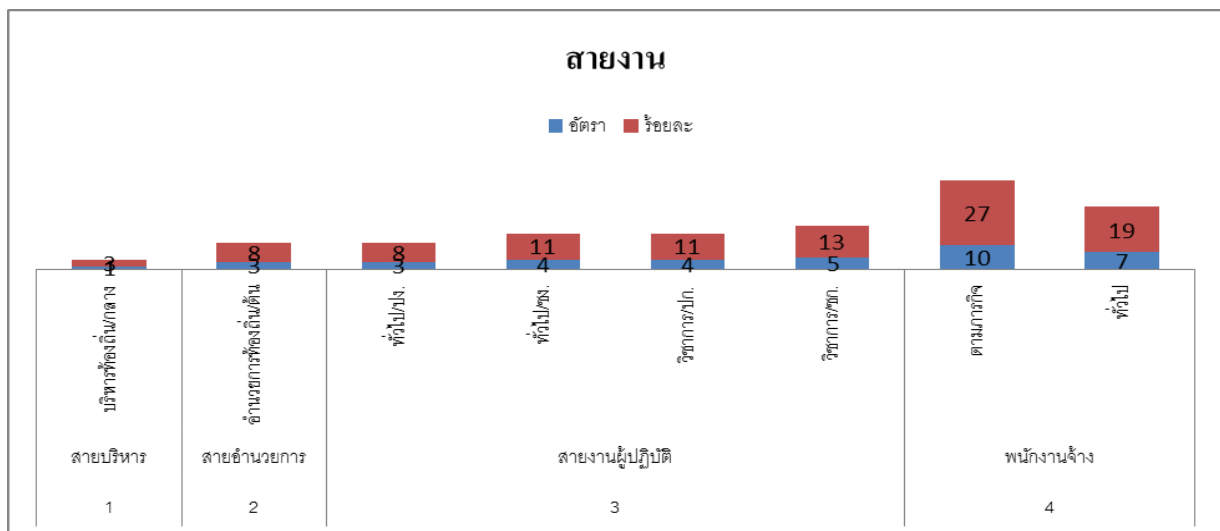
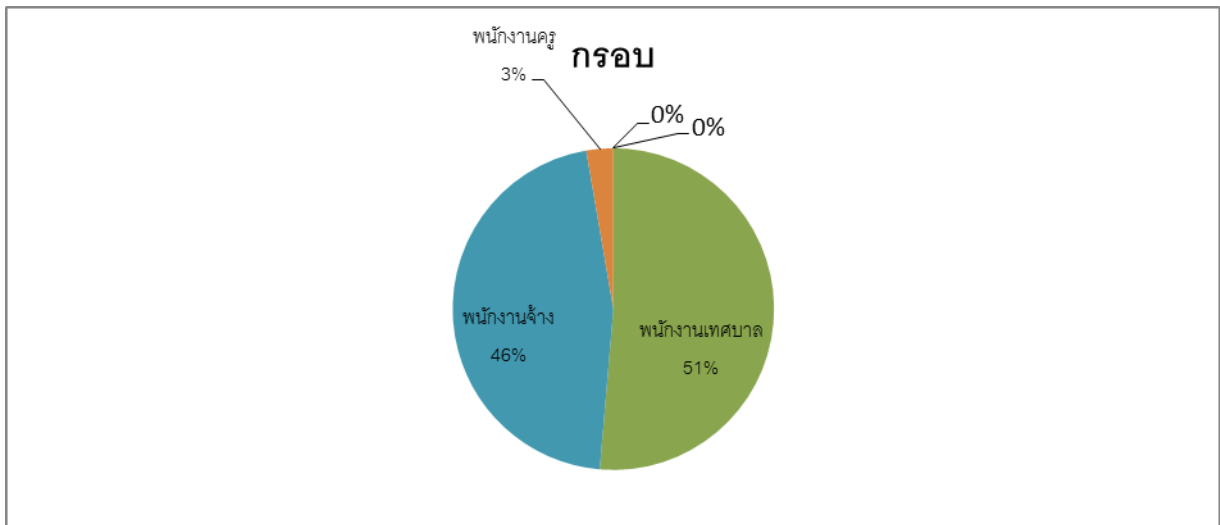
๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา ในการจัดทำแผน ดังนี้

เทศบาลตำบลควนศรี เป็นเทศบาลประเภท สามัญ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๓๑,๙๘๙,๐๐๐ บาท มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๙,๖๑๖,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๒ หากกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปี๒๕๖๔ จำนวน ๕ อัตรากำลัง ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ รวมเป็น ร้อยละ ๒๙.๘๒ และ ค่าใช้จ่ายกรณีสรรหาสายบริหารที่ว่างเฉลี่ย ๒ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ (ไม่เกินตามที่ระเบียบกำหนด) กำหนด ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

- ๑) สายผู้บริหาร ประเภท นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรากำลัง คิดเป็น ๓% ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล
- ๒) สายอำนวยการ ประเภท อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๓ อัตรากำลัง คิดเป็น ๘% ได้แก่ ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ผอ.กองช่าง และ หัวหน้าสำนักปลัด
- ๓) สายปฏิบัติ ประเภท วิชาการ ระดับปก./ชก. จำนวน ๙ อัตรากำลัง คิดเป็น ๒๔% ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายฯ นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา ครู นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นิติกร
- ๔) สายปฏิบัติ ประเภท ทั่วไป ระดับปง./ชง. จำนวน ๗ อัตรากำลัง คิดเป็น ๑๙% ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานสุขาภิบาล เจ้าพนักงานป้องกันและฯ เจ้าพนักงานพัสดุ (๒ อัตรากำลัง) นายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ระดับ - จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง คิดเป็น ๒๗% ได้แก่ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยนายช่างโยธา และ ผช.นายช่างไฟฟ้า
- ๖) พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ระดับ - จำนวน ๗ อัตรากำลัง คิดเป็น ๑๙% ได้แก่ พนักงานสูบน้ำ คนงาน แม่บ้าน นักการภารโรง และผู้ดูแลเด็ก

สรุปเป็นตารางกรอบอัตรากำลัง/สายงาน ดังนี้



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากกำหนดเพิ่มจำนวน ๕ อัตรา ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย กลุ่ม 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 ๓ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) สรุปได้ ดังนี้

บัญชีสรุปสถิติปริมาณงาน/ความต้องการเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	สายงาน	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	ระดับ	ความต้องการ (คน)	กรอบอัตรากำลัง	สังกัด	หมายเหตุ
๑	บริหาร	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑.๑๘	๑		
๒	อำนวยการ	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑.๑๐	๑	สำนักปลัด	
๓		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑.๑๐	๑	กองช่าง	
๔		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑.๑๕	๑	กองคลัง	
	สายปฏิบัติ						
๑	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑.๕๖	๑	สำนักปลัด	
๒	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑.๒๓	๑	สำนักปลัด	
๓	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑.๐๒	๑	สำนักปลัด	
๔	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑.๐๓	๑	สำนักปลัด	
๕	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑.๐๑	๑	สำนักปลัด	
๖	วิชาการ	ครู	คศ.๒	๑.๑๙	๑	สำนักปลัด	
๗	วิชาการ	นิติกร	ปก./ชก.	๑.๒๑	๑	สำนักปลัด	กำหนดใหม่
๘	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๑.๒๓	๑	สำนักปลัด	
๙	ทั่วไป	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑.๒๒	๑	สำนักปลัด	ว่าง
๑๐	ทั่วไป	เจ้าพนักงานป้องกันและฯ	ชง.	๑.๐๐	๑	สำนักปลัด	
๑๑	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑.๐๘	๑	กองคลัง	ว่าง
๑๒	วิชาการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑.๒๕	๑	กองคลัง	
๑๓	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑.๐๙	๑	กองคลัง	
๑๔	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑.๐๐	๑	กองคลัง	ว่าง
๑๕	ทั่วไป	นายช่างโยธา	ชง.	๑.๖๗	๑	กองช่าง	
๑๖	ทั่วไป	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑.๒๕	๑	กองช่าง	ว่าง
		พนักงานจ้าง					
๑	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑.๘๔	๑	สำนักปลัด	
๒	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑.๒๐	๑	สำนักปลัด	กำหนดใหม่

๓	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑.๑๘	๑	สำนักปลัด	
๔	ทั่วไป	คนงาน	-	๑.๘๓	๑	สำนักปลัด	
๕	ทั่วไป	คนงาน	-	๑.๑๗	๑	สำนักปลัด	กำหนดใหม่
๖	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	๑.๗๖	๑	สำนักปลัด	
๗	ทั่วไป	นักรการภารโรง	-	๑.๑๕	๑	สำนักปลัด	
๘	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑.๐๒	๑	สำนักปลัด	
๙	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑.๐๗	๑	กองคลัง	
๑๐	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑.๒๒	๑	กองคลัง	กำหนดใหม่
๑๑	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑.๒๓	๑	กองคลัง	
๑๒	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑.๐๔	๑	กองคลัง	
๑๓	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑.๕๒	๑	กองช่าง	
๑๔	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑.๒๗	๑	กองช่าง	กำหนดใหม่
๑๕	ภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑.๔๕	๑	กองช่าง	
๑๖	ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	-	๑.๗๑	๑	กองช่าง	
๑๗	ทั่วไป	คนงาน	-	๑.๖๒	๑	กองช่าง	

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา ได้มีการรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการและที่เพิ่มขึ้นในรอบเวลาที่ผ่านมา ปรากฏปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล มีการเปลี่ยนงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นงานแผนและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ค่างาน/โครงสร้างส่วนราชการ ในปี ๒๕๖๓และที่ผ่านมา ของสำนักปลัดเทศบาล ปรากฏว่ามีงาน คืองานนิติการ ที่ต้องดำเนินในเรื่องรับเรื่องราร้องทุกข์ ตราเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เรื่องงบประมาณ ประจำปี นิติกรรมสัญญา และเรื่องกฎหมายและคดี ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดงานนิติการเพิ่มในโครงสร้างส่วนราชการ และได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งนิติกร ปริมาณงานในงานบริหารทั่วไปของสำนักปลัดเทศบาลปรากฏว่ามีงานธุรการ งานไอที การบันทึกข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้กำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ต้องมีผู้ช่วยปฏิบัติการในพื้นที่และนอกสำนักงาน จึงกำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่ง คนงานทั่วไป

ในส่วนของกองคลัง มีปริมาณงานด้านธุรการในงานพัสดุและทรัพย์สิน จึงได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่างมีปริมาณงานด้านสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นประเภทงานไฟฟ้าทั้งภายในและนอกสำนักงานและในโครงการ กิจกรรมต่างๆของเทศบาลที่จัดขึ้นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่ง คนงานทั่วไป **สรุปปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีจำนวนพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๓ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา**

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ

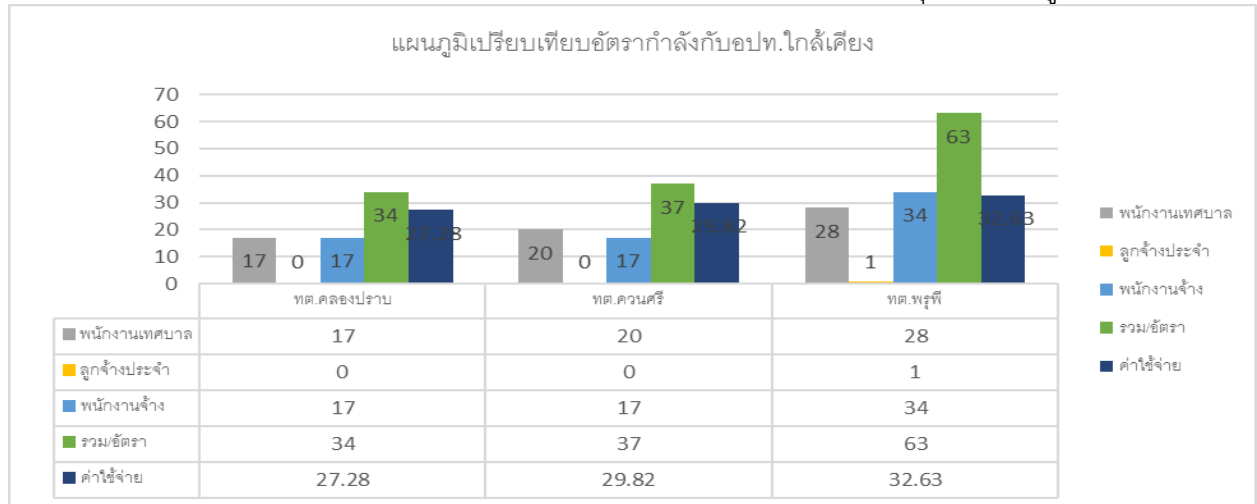
นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมสำหรับเทศบาลขนาดเล็ก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบางส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนเพื่อกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานจริงของหน่วยงาน มีกระบวนการรวบรวมข้อมูลในอดีตที่ดำเนินการจริง ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อนำมาพิจารณาอัตรากำลังปัจจุบันโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการวิเคราะห์ เก็บประเด็นและที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องและเปิดรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์และ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลังในอนาคต วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงาน ผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ มีการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลควนศรี และเจ้าหน้าที่ในเทศบาลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ซึ่ง เทศบาลตำบลควนศรี ได้มีการเปรียบเทียบสำหรับลักษณะงานของ อปท.อื่น ที่เป็นเทศบาลสามัญ ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองปราบ และเทศบาลตำบลพรุพี ปรากฏว่า เทศบาลตำบลควนศรีมีงบประมาณ กรอบอัตรากำลัง และภาวะค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเทศบาลตำบลพรุพี มากสุด และเทศบาลตำบลคลองปราบน้อยที่สุดในกลุ่ม เมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ สรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กำหนดให้มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการบริหารตามนโยบายแห่งรัฐ ยุทธศาสตร์เทศบาล ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ยุทธศาสตร์การบริหารบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ ที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐ จัดให้มีการสำรวจความต้องการอบรม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดหลักสูตรการฝึกอบรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือส่งคนไปอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อย ๑ คน ต่อ ๑ หลักสูตรต่อปี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน
ในหน้าที่รับผิดชอบ (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตาม ความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ (๒) การฝึกอบรม
(๓) การศึกษาหรือดูงาน (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับ การพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลควนศรี พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
(๔) การบริการเป็นเลิศ (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลครอง ปราบ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

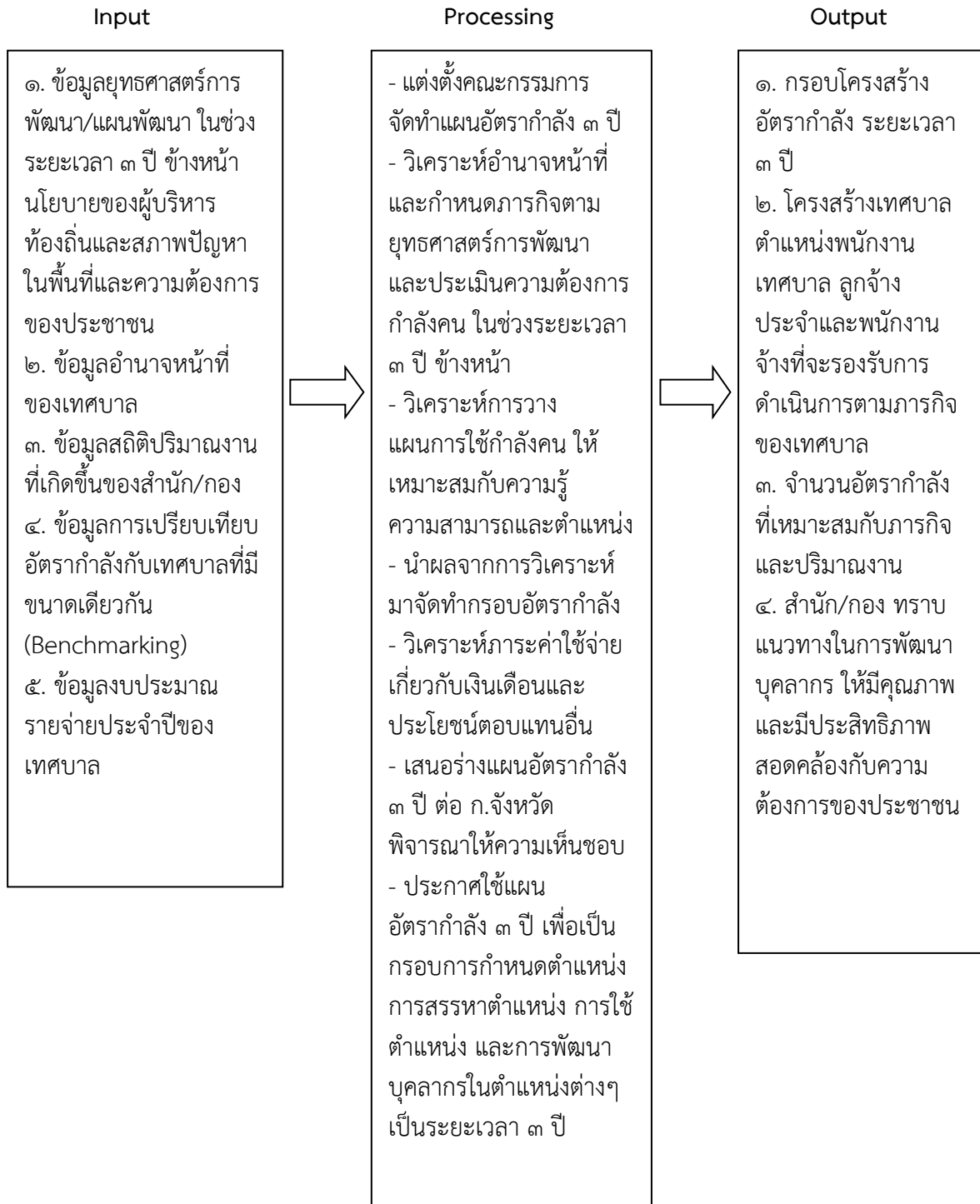
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการ เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบ มากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right job) กำหนดประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทพนักงานจ้าง ตามความ จำเป็นและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน น่าจะมีเหตุผลพอเพียงที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

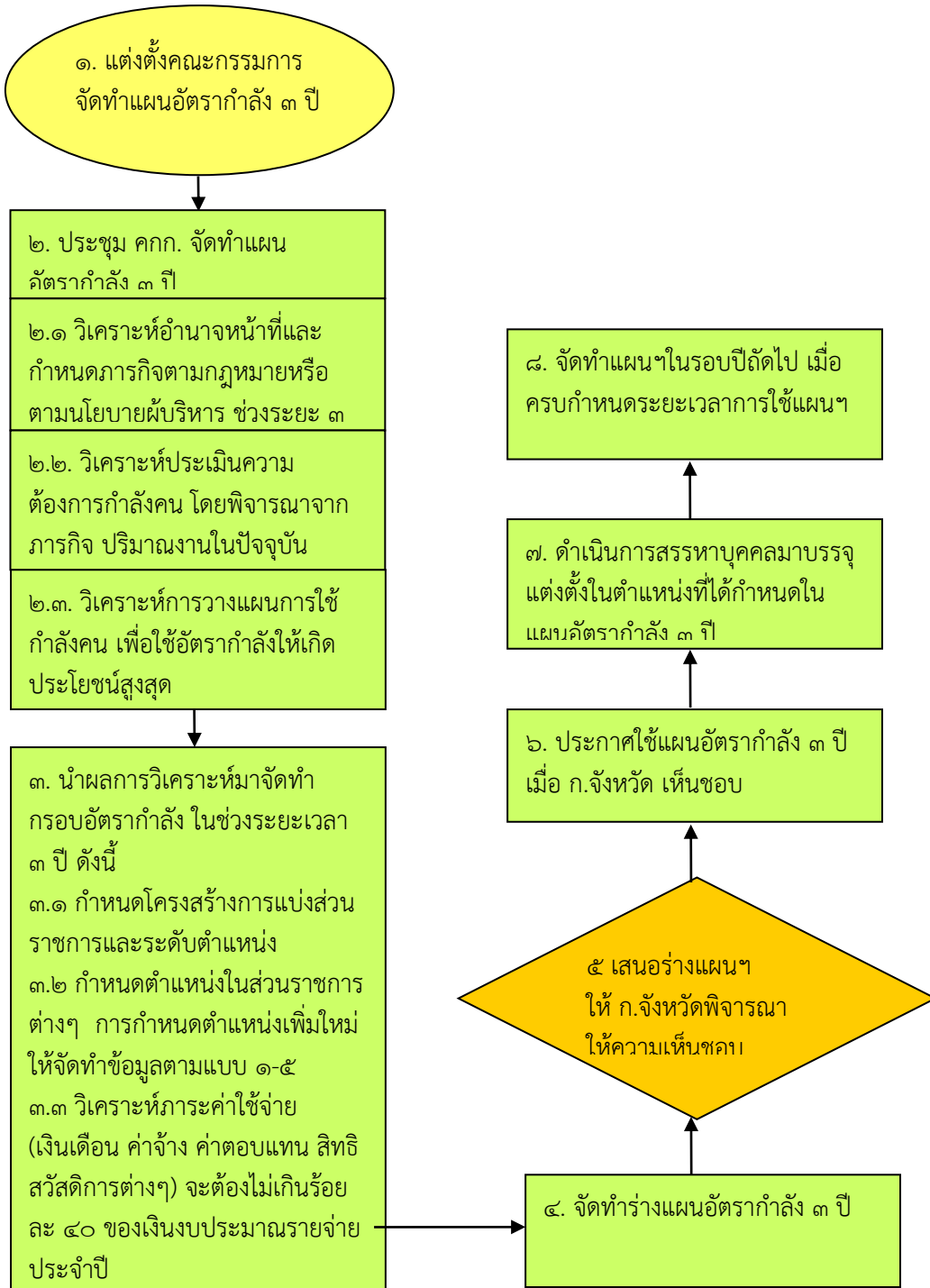
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายชั้ในอนาคด
ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



Work Flow กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :



๔. สภาพปัญหา ความต้องการของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

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

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๔.๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ น้ำกักเซาะตลิ่ง
- ๔.๑.๓ การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ๔.๑.๑ ให้มีการบุกเบิก ปรับปรุงซ่อมแซมถนน
- ๔.๑.๒ ก่อสร้างเขื่อน, พนังกั้นน้ำ
- ๔.๑.๓ ขยายความกว้างผิวจราจรของถนน สะพานและท่อลอดเหลี่ยม
- ๔.๑.๔ ขยายเขตโทรศัพท์

๔.๒ ปัญหาน้ำดื่ม/น้ำใช้เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- ๔.๒.๑ ขาดแหล่งน้ำดื่ม/น้ำใช้
- ๔.๒.๒ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 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 และกำจัดขยะอย่างถูกวิธี๒๓

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 และป้องกันการเผยแพร่ระบาดของ

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
- ๔.๘ 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

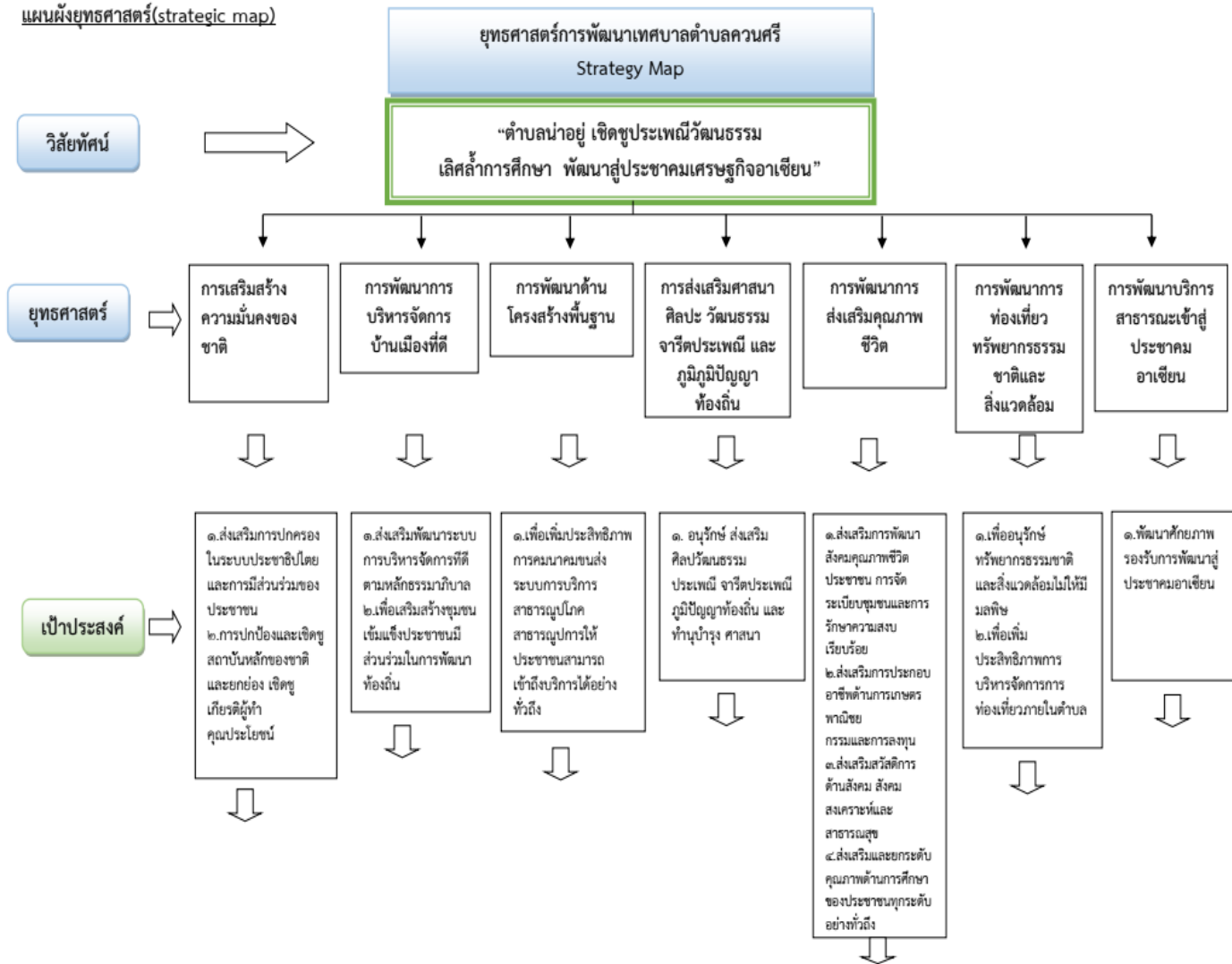
๔.๑๐.๑ คนพิการ คนชรา ไม่ได้รับการช่วยเหลือดูแล

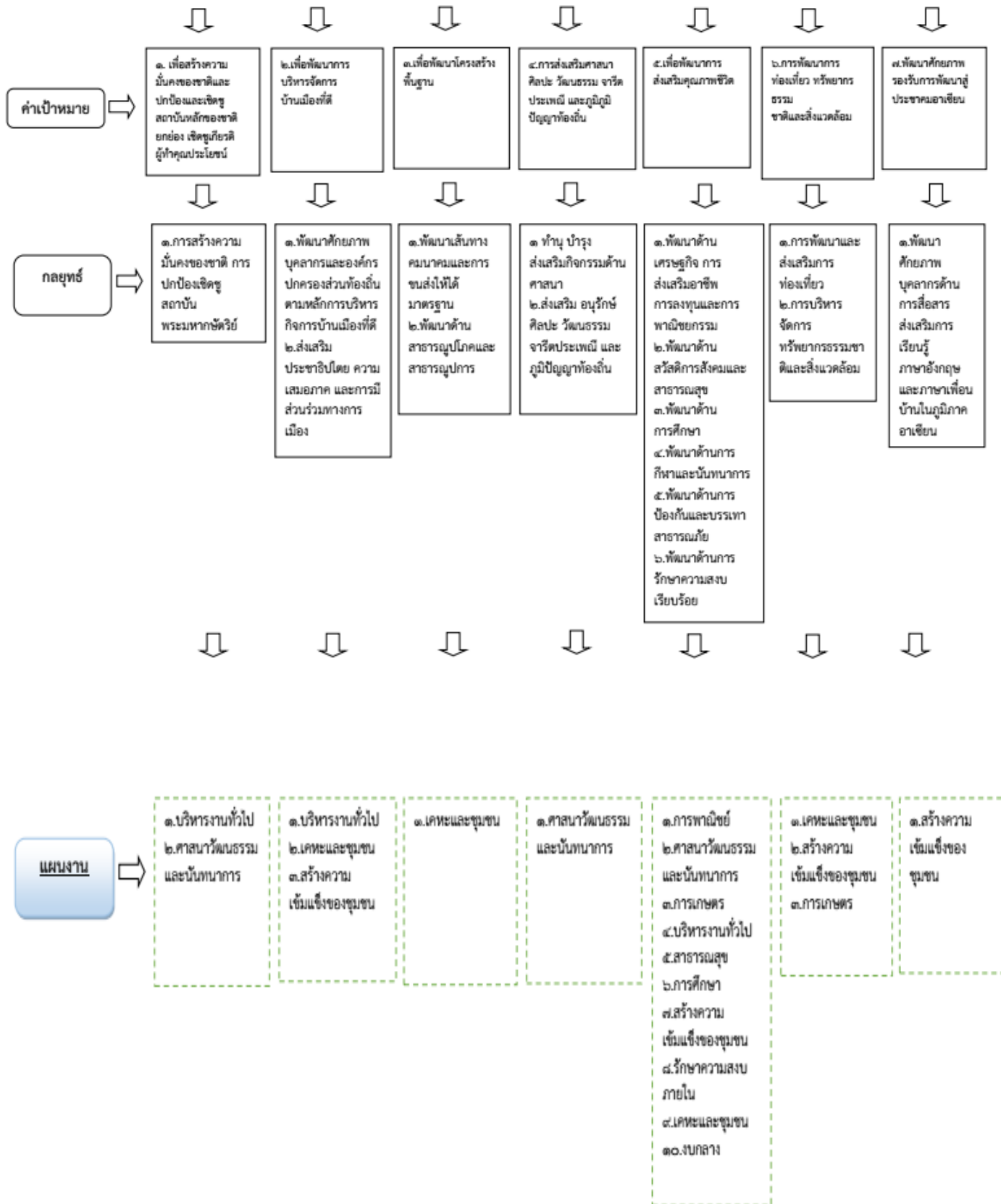
ความต้องการ

๔.๑๐.๑ ให้มีการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในแต่ละด้าน นำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย การวิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแผนดำเนินงาน และปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ สรุปได้ดังตาราง ดังนี้

แผนผังยุทธศาสตร์(strategic map)





๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนศรี

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

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

- ยุทธศาสตร์การสร้างความมั่นคงของชาติ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การบริการสาธารณะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา วิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์

จุดแข็ง (Strengths)

- มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก มีถนน ๔๑ ตัดผ่าน และมีเส้นทางที่เชื่อมต่อตำบลและอำเภออื่นใกล้เคียง
- การเกษตรในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย และอุดมสมบูรณ์
- มีโรงเรียนสมบูรณ์ และมีการกลุ่มผสมปุ๋ยใช้เอง
- มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ซึ่งมีผลดีต่อการประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงส่งเสริมการท่องเที่ยวได้ในอนาคต
- ประชาชนในพื้นที่ร่วมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น
- มีวัดควนศรี ซึ่งเป็นสถานที่ที่ประชาชนในพื้นที่และใกล้เคียงเลื่อมใส ศรัทธา

จุดอ่อน (Weakness)

- ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นถูกบุกรุกทำลาย
- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการจัดการเกษตรสมัยใหม่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรในด้านการเกษตร และด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunities)

- การเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลทำให้มีอิสระทางการเงินการคลัง และจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้น
- ภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ ทำให้สามารถดำเนินกิจการอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

- สามารถพัฒนาการท่องเที่ยวในอนาคต จากปัจจัยที่มีเส้นทางคมนาคมสะดวก มีแม่น้ำตาปีไหลผ่านพื้นที่ และมีวัดควนศรีซึ่งเป็นสถานที่เคารพสักการะของคนทั่วไป

อุปสรรค (Threats)

- งบประมาณในแต่ละปีมีน้อย ทำให้พัฒนาไม่ได้ตามแผนที่วางไว้
- ความผันผวนด้านราคาสินค้าเกษตร
- ภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- การกักถ่ายโอนจำนวนมาก

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง สรุปลักษณะของชุมชนได้ ดังนี้

๑) ปัญหาทางด้านกายภาพปัญหาของสภาพพื้นที่ (มีสภาพพื้นที่ลักษณะเป็นพื้นที่ราบ เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัยเป็นบางพื้นที่ของตำบลควนศรี เพราะยังขาดการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในอนาคตเทศบาลมีโครงการก่อสร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหา

๒) ปัญหาการคมนาคมและขนส่ง ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกและไม่มีเส้นแบ่งช่องจราจร

๓) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในตำบล

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน มีปัญหาบ้างในเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีกรบำบัดน้ำเสียที่ถูกวิธีซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

สรุปภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนศรี

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ 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.๒๕๔๖ 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) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(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.๒๕๔๖

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลควนศรีจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลควนศรีได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อม สรุปรูปเป็นปัญหาชุมชน ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพื่อนำไปสู่ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลควนศรีจะดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ 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 และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 งานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น เดิม ๑๖ อัตรา แบ่งเป็น (ข้าราชการ ๑๐/พนักงานจ้าง ๖)

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลควนศรีมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาลตำบลควนศรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด ปัจจัยภายใน ได้ดังนี้

<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรมีภูมิลำเนาในพื้นที่ -บุคลากรส่วนมากมีความรับผิดชอบ -มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงานเนื่องจากมีบางตำแหน่งว่าง - บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ -การย้ายที่ทำงานของผู้ที่มาบรรจุใหม่แล้วกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง
<p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดย ส่งไปฝึกอบรม 	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> -การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในบางครั้ง -เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอและบางเครื่องประสิทธิภาพต่ำ ล้าสมัย

โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด ปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ได้รับสนับสนุนบฯจากหน่วยงานต่าง ๆ -มีครุภัณฑ์พาหนะเป็นของตนเองสามารถช่วยเหลือ ประชาชนรวดเร็ว และทันเวลา 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีรายได้น้อย การจัดสรรงบประมาณมีจำกัด -สถานที่ทำงานค่อนข้างคับแคบทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวก
<p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบ สารสนเทศต่างๆให้บุคลากรศึกษาและพัฒนาบุคลากรได้ -องค์กรมีเว็บไซต์ของตัวเองสามารถสื่อสารและให้บริการได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง -สามารถดำเนินการในการช่วยเหลือประชาชนได้รวดเร็ว -การกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พอกับภารกิจและความต้องการขององค์กร 	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> -การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญาอินเตอร์เน็ตในบางครั้ง -กฎหมายบางเรื่องมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขมากและบ่อยครั้ง จนอาจทำให้บุคลากรสับสนได้ -การปฏิบัติงานของ อปท.มีกฎหมายรองรับไม่ครอบคลุม จึงมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่หลายประการ -ปัญหาอุปสรรคและความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากและยากขึ้นในแต่ละปี จึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานหน้าที่โดยตรง

โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลกำหนดเพิ่ม ๑ งาน เป็นงานที่ ๙ คืองานนิติการ เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ค่างาน/โครงสร้างส่วนราชการ ในปี ๒๕๖๓ และที่ผ่านมา ของสำนักปลัดเทศบาล ปรากฏว่ามีงาน คืองานนิติการ ที่ต้องดำเนินในเรื่องรับเรื่องรื้อร้างทุกข์ ตราเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เรื่องงบประมาณ ประจำปี นิติกรรมสัญญา และเรื่องกฎหมายและคดี ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดงานนิติการเพิ่มในโครงสร้างส่วนราชการ และได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งนิติกร ปก./ชก.ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ปริมาณงานในงานบริหารทั่วไปของสำนักปลัดเทศบาลปรากฏว่ามีงานธุรการ งานไอที การบันทึกข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้กำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ต้องมีผู้ช่วยปฏิบัติภารกิจในพื้นที่และนอกสำนักงาน จึงกำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่ง คนงานทั่วไป ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เปลี่ยนชื่องานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นงานแผนและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบัน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน

ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น เดิม ๘ อัตรา แบ่งเป็น (ข้าราชการ ๕/พนักงานจ้าง ๓)

เนื่องจากที่ผ่านมากองคลังมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาลตำบลควนศรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป จึงกำหนดใหม่ในงานพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

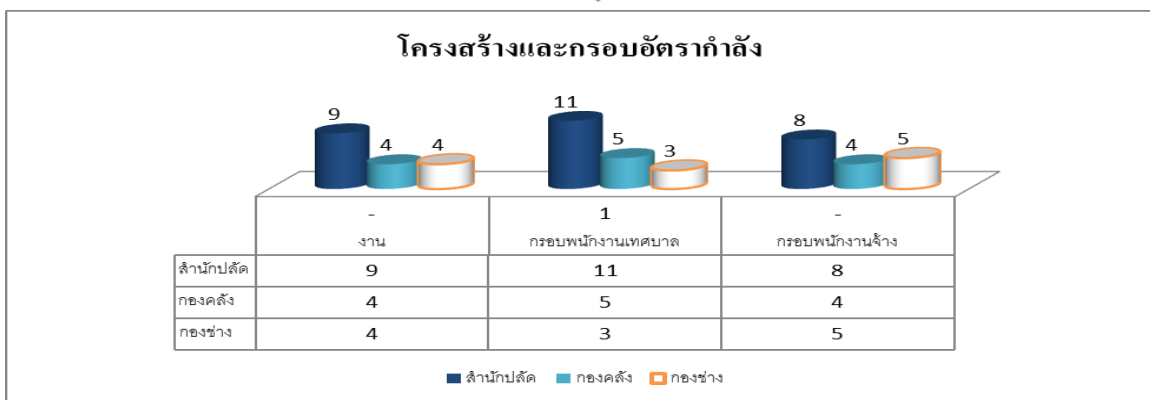
๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล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

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น เดิม ๗ อัตรา แบ่งเป็น (ข้าราชการ ๓/พนักงานจ้าง ๔) แต่เนื่องจากกองช่างมีปริมาณงานด้าน สาธารณูปโภค งานสาธารณูปโภค จึง กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สรุปการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังปัจจุบันดังตาราง ดังนี้

โครงสร้าง	งาน	กรอบพนักงานเทศบาล	กรอบพนักงานจ้าง	รวม
ปลัดเทศบาล	-	๑	-	๑
สำนักปลัดเทศบาล	๙	๑๑	๘	๑๙
กองคลัง	๔	๕	๔	๙
กองช่าง	๔	๓	๕	๘
รวม				๓๗



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลควนศรีว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๙๖ และตาม พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลควนศรีมีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านนิติการ จึง กำหนดให้มีงานนิติการ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนชื่องานวิเคราะห์นโยบาย และแผน เป็นงานแผนและงบประมาณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) 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 - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานด้านการศึกษา - งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานนิติการ - งานด้านกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมสัญญา	*กำหนดเพิ่ม งานใหม่ ตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลควนศรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามบทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวิเคราะห์ปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อกำหนดกำลังคน ประเภท ระดับ จำนวนเท่าใด โดยเทศบาลตำบลควนศรีได้เปรียบเทียบลักษณะงานของ อปท.ที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมาก สำหรับการกำหนดอัตรากำลังคนนั้น มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการทุกส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี/ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๗	๓๗	๓๗	+๕	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๖	๑๙	๑๙	๑๙	+๓	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
๔	กองช่าง	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
	รวม	๓๒	๓๗	๓๗	๓๗	+๕	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลควนศรีนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่งหมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายจากเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

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

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓) ในแต่ละปี

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	(๓๗,๘๓๐)	
	ส่วนปลัดเทศบาล(๑๑)																			
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)	
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๔๑๐)	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๖๐๐	(๒๕,๔๗๐)	
๖.	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๗.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)	
๘.	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)	
๑๐.	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๑๑.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)	
	พนักงานจ้าง																			
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๔.	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖.	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗.	คนงาน		-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๑๘.	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๙.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๓๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๕,๑๒๐	๒๖๕,๔๔๐	(งบท้องถิ่น๑๙๖๕๐)	
๒๐.	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๑.	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๒๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๒๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	(๑๗,๓๑๐)
๒๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
๒๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๖,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	(๑๒,๙๖๐)
๒๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	(๑๓,๖๐๐)
๒๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๗๖,๘๘๐	(๑๓,๐๙๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๓๐.	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๑.	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๓๒.	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
๓๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๐๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	(๑๑,๔๘๐)
๓๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖.	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗.	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม		๓๒	๒๘	๗,๒๙๐,๐๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	+๕	-	-	๑,๑๒๕,๙๖๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๘๖,๖๔๐	๘,๗๑๐,๐๒๐	๘,๙๙๐,๕๖๐	๙,๒๗๕,๑๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%															๑,๓๐๖,๕๐๓	๑,๓๔๘,๕๖๙	๑,๓๙๑,๒๖๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๐๑๖,๕๒๓	๑๐,๓๓๙,๐๒๙	๑๐,๖๖๖,๓๖๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๘๒	๒๙.๓๒	๒๘.๘๐	

อปท.ตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ไว้จำนวน

๓๑,๙๘๙,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่ม๕% เป็นเงิน

๓๓,๕๘๘,๔๕๐ บาท

สำหรับฐานคำนวณปี๒๕๖๔

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน

๓๕,๒๖๗,๘๗๓ บาท

สำหรับฐานคำนวณปี๒๕๖๕

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน

๓๗,๐๓๑,๒๖๗ บาท

สำหรับฐานคำนวณปี๒๕๖๖

ข้อ (๔) ปี ๖๔ ค่าใช้จ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ $29.82 =$ ๘,๗๑๐,๐๒๐

ข้าราชการ = ๖,๓๖๙,๔๒๐
พนักงานจ้าง = ๒,๓๔๐,๖๐๐

ข้อ (๔) ปี ๖๕ ค่าใช้จ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ $29.32 =$ ๘,๙๙๐,๔๖๐

ข้าราชการ = ๖,๕๘๖,๒๖๐
พนักงานจ้าง = ๒,๔๐๔,๒๐๐

ข้อ (๔) ปี ๖๖ ค่าใช้จ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ $28.80 =$ ๙,๒๗๕,๑๐๐

ข้าราชการ = ๖,๘๐๔,๕๔๐
พนักงานจ้าง = ๒,๔๗๐,๕๖๐

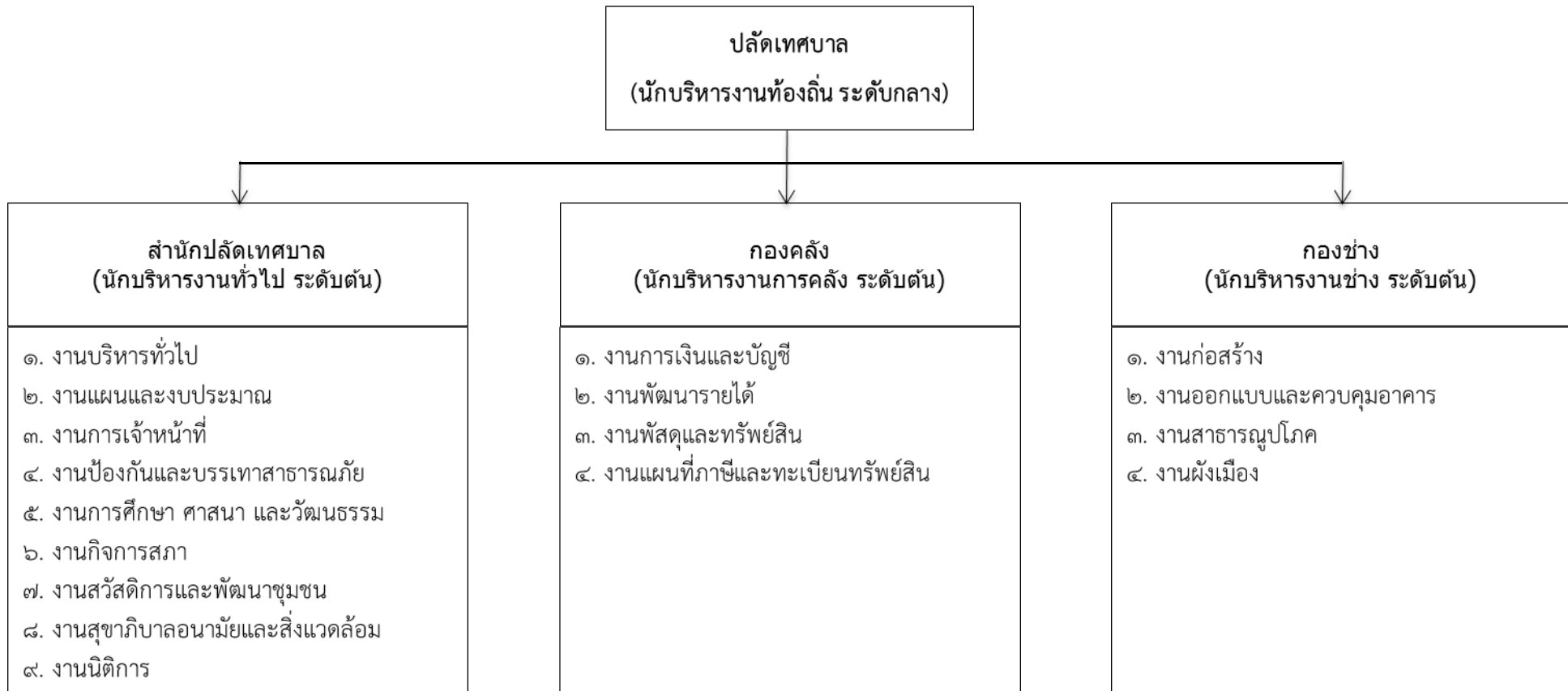
ก่อนกำหนด ค่าใช้จ่ายคิดเป็น ๒๖.๘๒

หลังกำหนด ค่าใช้จ่ายคิดเป็น ๒๙.๘๒

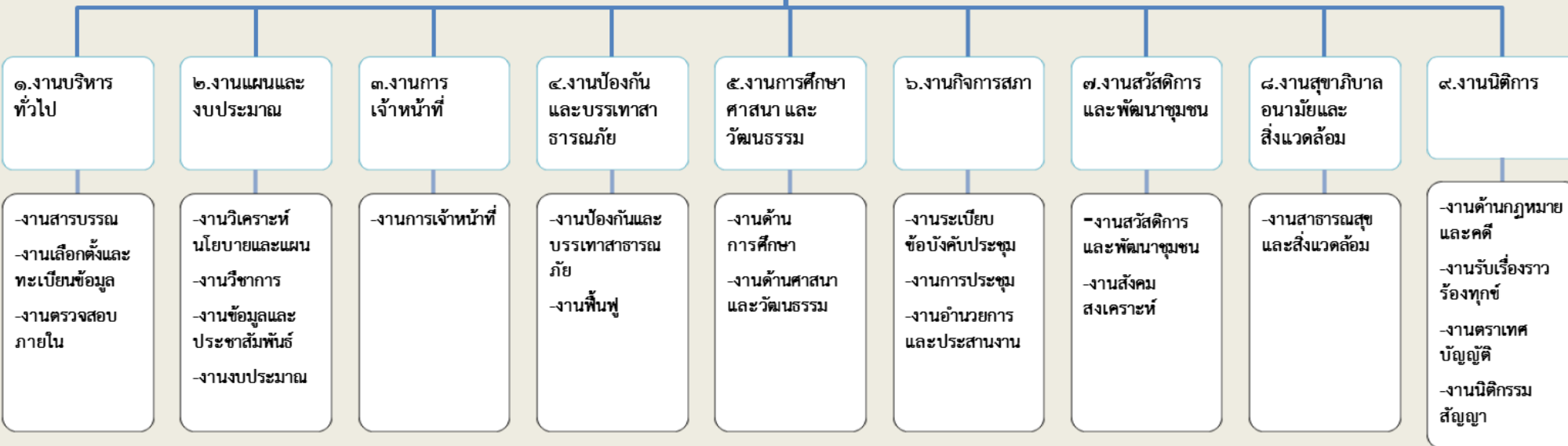
เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๐
๔.๗๗

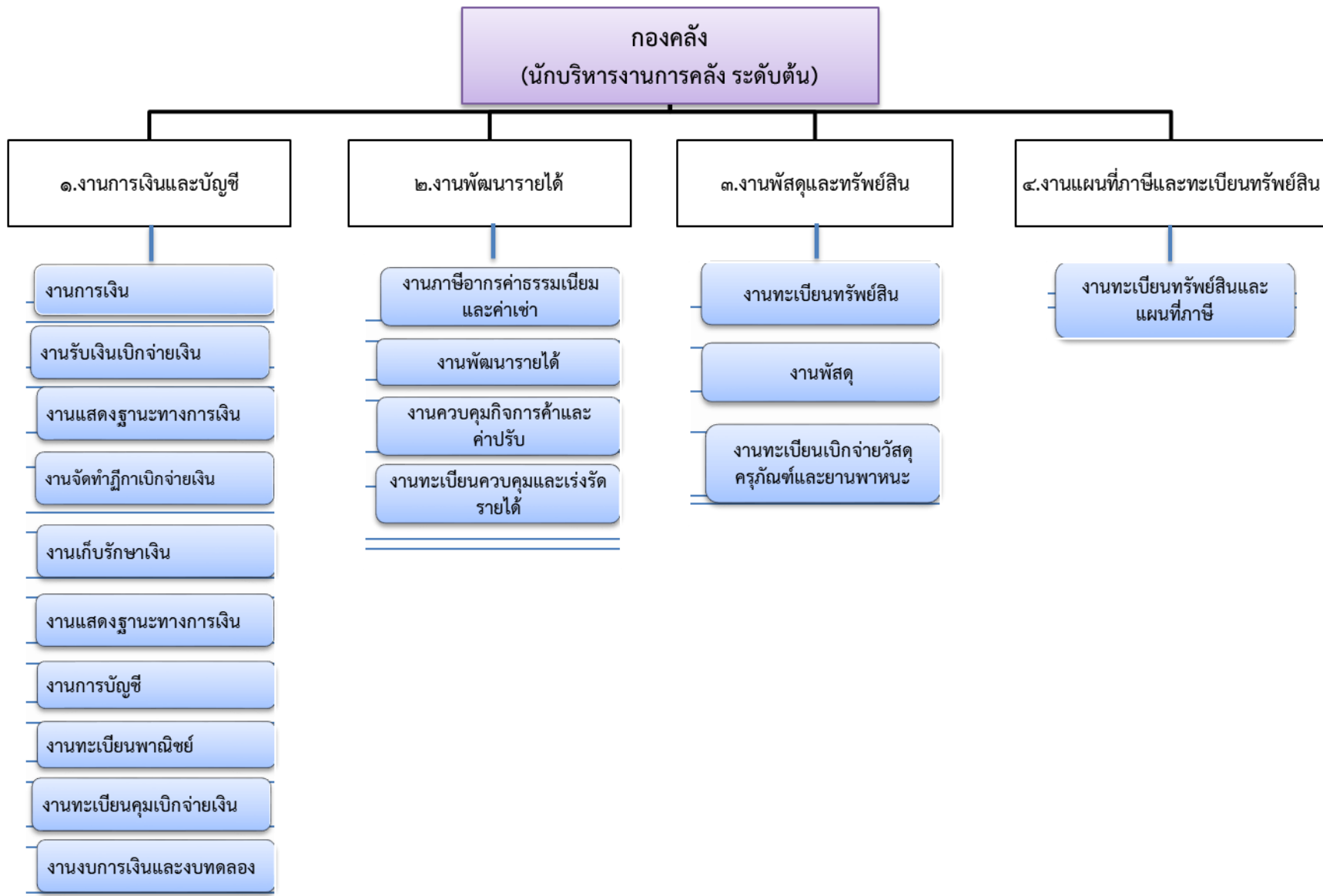
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

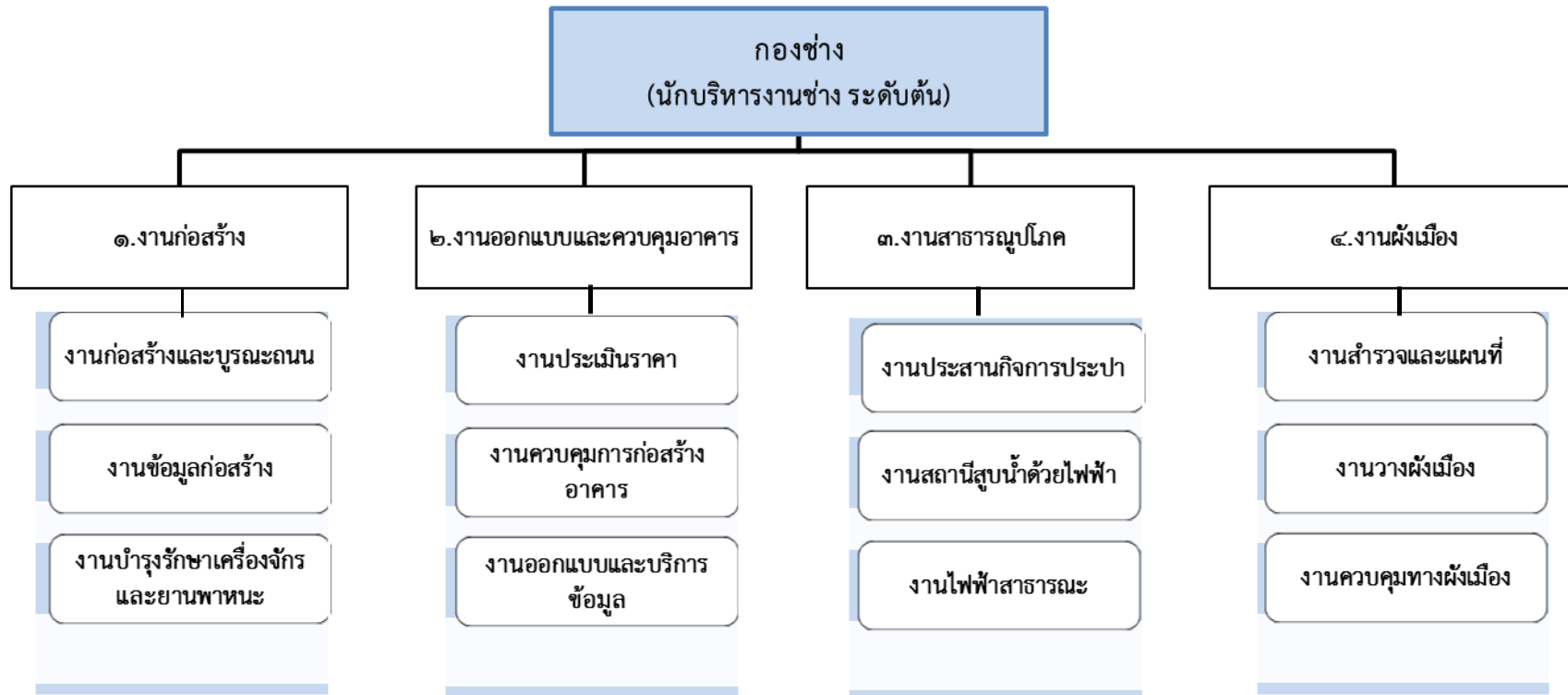
กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาล



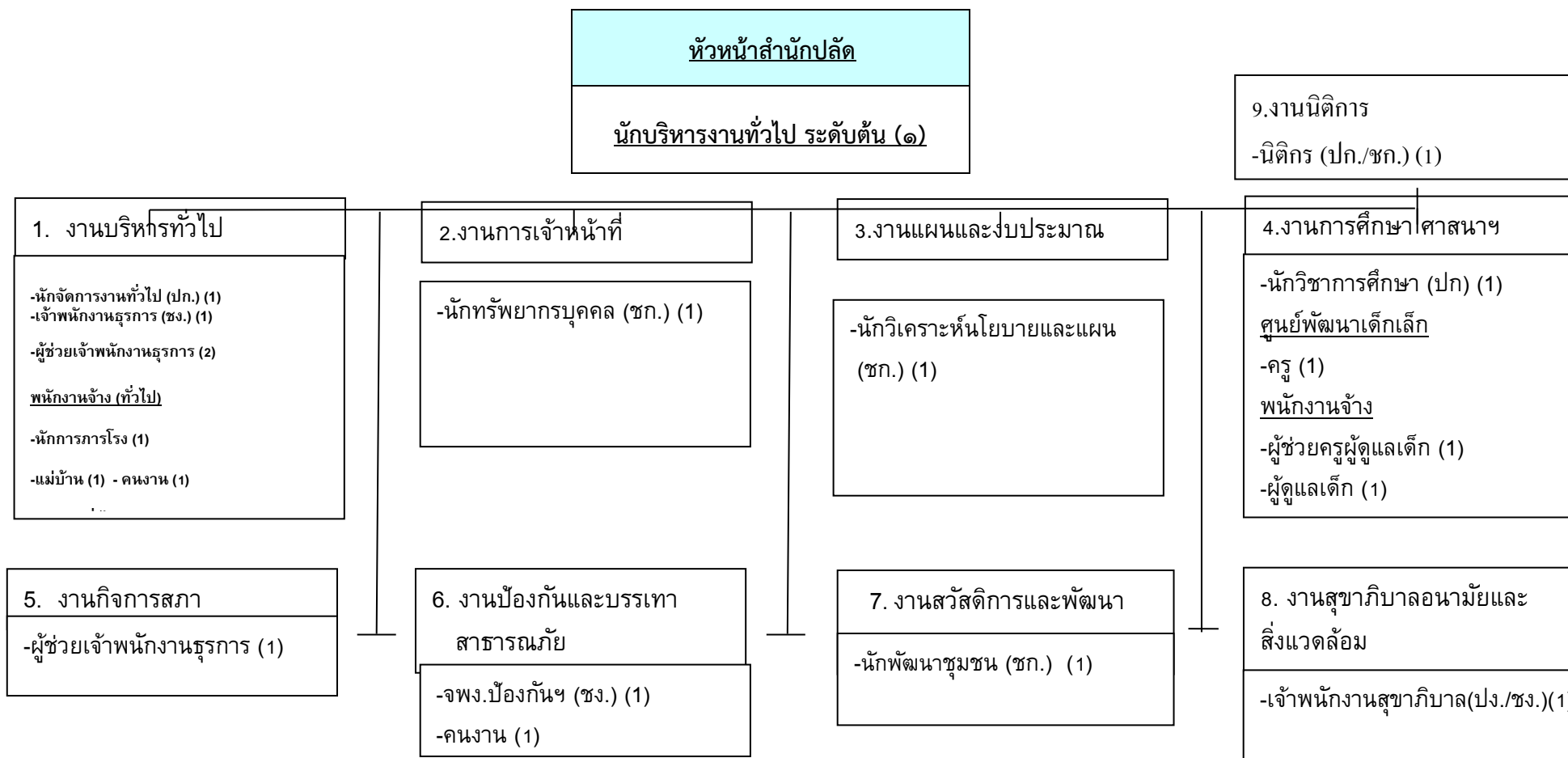
สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)





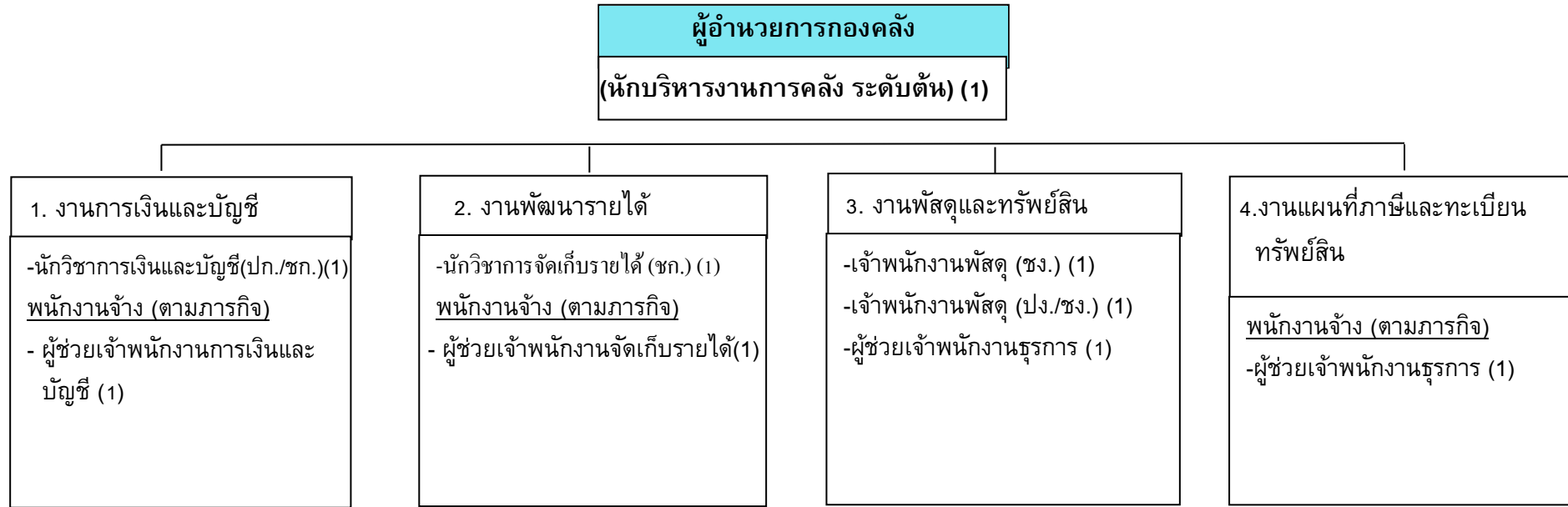


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



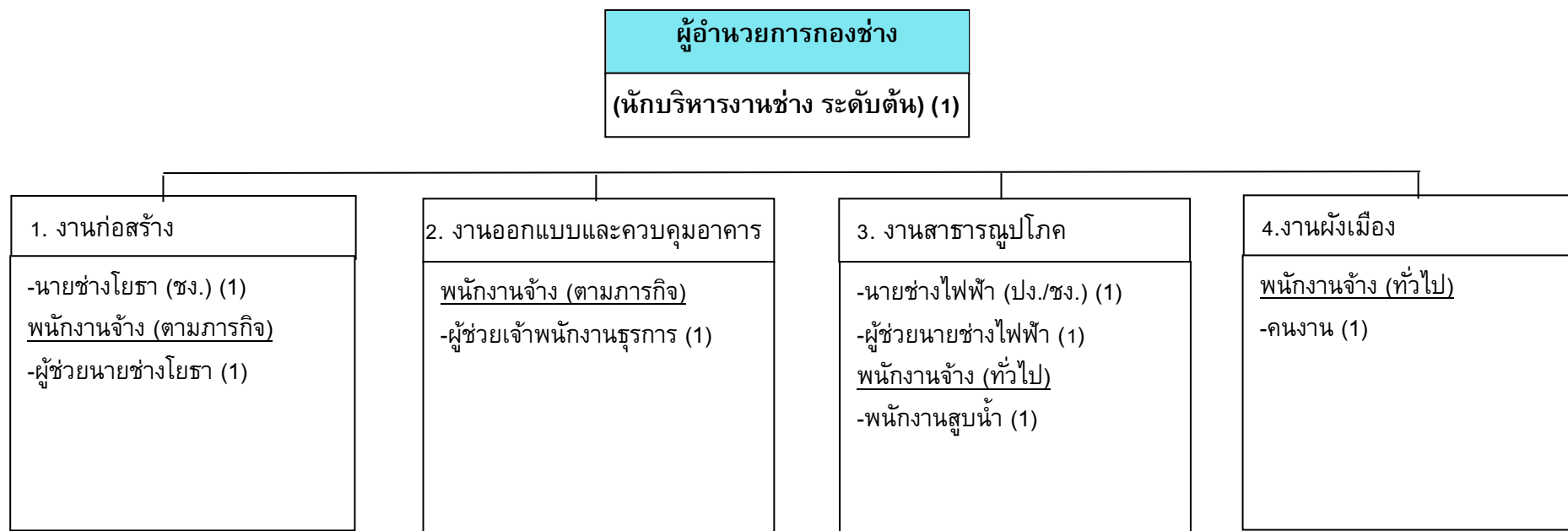
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๔	-	-	๑	๒	-	-	๓	๕	๑๙

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๔	-	๔

โครงสร้างของกองช่าง



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พ.อ.อ.สาจิตสม์ พงศ์พิพัฒนา	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๒	นายกฤษวีร กุลรัตน์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๗ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๒๔,๕๖๐
๓	นางสาวพจมาน สว่างวงษ์	(ศศ.บ.) (สื่อสารมวลชน)	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			๒๐๗,๔๘๐
๔	นางศรีสุดา อักษร	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)			๓๔๙,๓๒๐
๕	นางสารภี เต็มจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)			๓๐๕,๖๔๐
๖	ว่าง					๖๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕ ๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.				กำหนดเพิ่ม
๗	นายอภิรักษ์ นามนวล	(ร.ป.บ.) (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)			๓๑๗,๕๒๐
๘	นางสาวกัญชิตานันท์ หลีเจียง	(ร.บ.) (รัฐศาสตร์)	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๗ ๒ ๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๙	น.ส.สุธารินทร์ ประเทพ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๗ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)			๒๕๙,๔๔๐
๑๐	ว่าง		๖๗ ๒ ๐๑ ๔๖๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๖๗ ๒ ๐๑ ๔๖๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)			(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑๑	นายวินัย คมกล้า	วศ.บ. (ไฟฟ้ากำลัง)	๖๗-๒-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๗-๒-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐๓,๐๕๐ (๑๖,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๕๐
๑๑๒	นางธนพร สิทธิชัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๒-๐๓-๖๖๐๐-๓๐๐	ครู	ศบ.	๖๗-๒-๐๓-๖๖๐๐-๓๐๐	ครู	ศบ.	๒๘๕,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓	น.ส.พรทิพา สิทธิชน พนักงานจ้างทั่วไป	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓๕,๘๐๐ (๑๙,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๘๐๐ งบท้องถิ่น
๑๑๔	นางรองดาว เมื่อน้อย -ว่าง-	ศศ.บ. (ประชาสัมพันธ์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๒๗,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๑๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	ผ.จ.พนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑๖	นายอุทัย บุญประเสริฐ	ปวช. (เกษตรกรรม)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๗	นายบุญเลิศ มณีฉาย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๘	นางอารีย์วรรณ บุญประเสริฐ	ปวช. (การตลาด)	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒๐	นางศิริวรรณ ชุ่มยะโม	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	กองคลัง (๑๔) นางอภิสร่า คงคชวัน	ศศ.บ. (การบัญชี)	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๑,๓๒๐	
๒๒	ว่าง		๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)		(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๒๓	นางสาวสุภาพร สงแก้ว	บธ.บ.(การเงิน)	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๗ ๒ ๐๔ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)		๓๒๓,๗๖๐	
๒๔	นางราตรี อินทร์กษ	ปวส. (การบัญชี)	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)		๒๐๗,๗๒๐	
๒๕	ว่าง		๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗ ๒ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)		(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นายศิรินันท์ จันทรศิริ	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์) (อบรมคอมพิวเตอร์)		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)		๑๕๕,๕๒๐	
๒๗	ว่าง						ผช.เจ้าพนักงานธุรการ				กำหนดเพิ่ม	
๒๘	นางอัญญารัตน์ ลือหล้า	บธ.บ.(การบัญชี)		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐x๑๒)		๑๖๓,๒๐๐	
๒๙	น.ส.อัญญารัตน์ กล่อมกลิ่น	บธ.บ.(การตลาด)		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)		๑๕๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง (๐๕)											
๓๐	นายศิริชัย บุญศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๑	นายไชยยันต์ สะศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๓๒	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๓	นายปณณัตต์ คงสุวรรณ	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๗,๗๖๐ (๑๑,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๗๖๐
๓๔	นางสาวนัชฌิชา ไทยเสน	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	-ว่าง- พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	นายพิศณุ ทองสาร	คป. อุตสาหกรรมศิลป์	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายสุริยา ไทยเกิด	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลควนศรีได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลควนศรีจึงได้ตระหนักและมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ในการทำงาน สามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้โดยตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กร ที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลควนศรีที่บรรจุใหม่โดยให้มีการปฐมนิเทศใน
ระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับ
พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือ
พัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า
หน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญ
งานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของ
ผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม
อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเพื่อพัฒนา ๕ ด้านได้แก่

(๒.๑.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่งานโดยทั่วไปเช่นสถานที่โครงสร้างของ
งานนโยบายต่างๆ

(๒.๑.๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๒.๑.๓) ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น
ในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

(๒.๑.๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถ
ปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานการสื่อสารการเสริมสร้าง
สุขอนามัย

(๒.๑.๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลมีหลักการในการพัฒนาบุคคลคือหลักการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้
พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง
ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงาน
ของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลศรีหรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรม
ภายนอกเช่นวิทยาลัยการปกครองซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชม
หน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ
หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจใน
เทคนิคสภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือ
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้รวมทั้ง
อาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธี
ต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็น
ประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางแผนงานและโครงการของ
งานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
อย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การสังเกตการณ์

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลควนศรี

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรี

๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนศรี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลควนศรี พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนศรี ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๓. เป้าหมายหลักสูตรการพัฒนา

๓.๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล 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 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนา ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

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 อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

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

13. 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

- (๑) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- (๒) ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลควนศรี
- (๓) ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลควนศรี
- (๔) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล
- (๕) การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง
- (๖) มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- (๗) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลควนศรี
- (๘) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลของเทศบาลตำบลควนศรี
- (๙) สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓



ประกาศเทศบาลตำบลควนศรี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ ข้อ ๑๗ และ ข้อ ๒๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ เทศบาลตำบลควนศรี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายธีระ โพธิ์เพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี



ประกาศเทศบาลตำบลควนศรี

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลควนศรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๒๕๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานกิจการสภา
- ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานนิติการ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น 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 การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม

/เก็บ...

เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

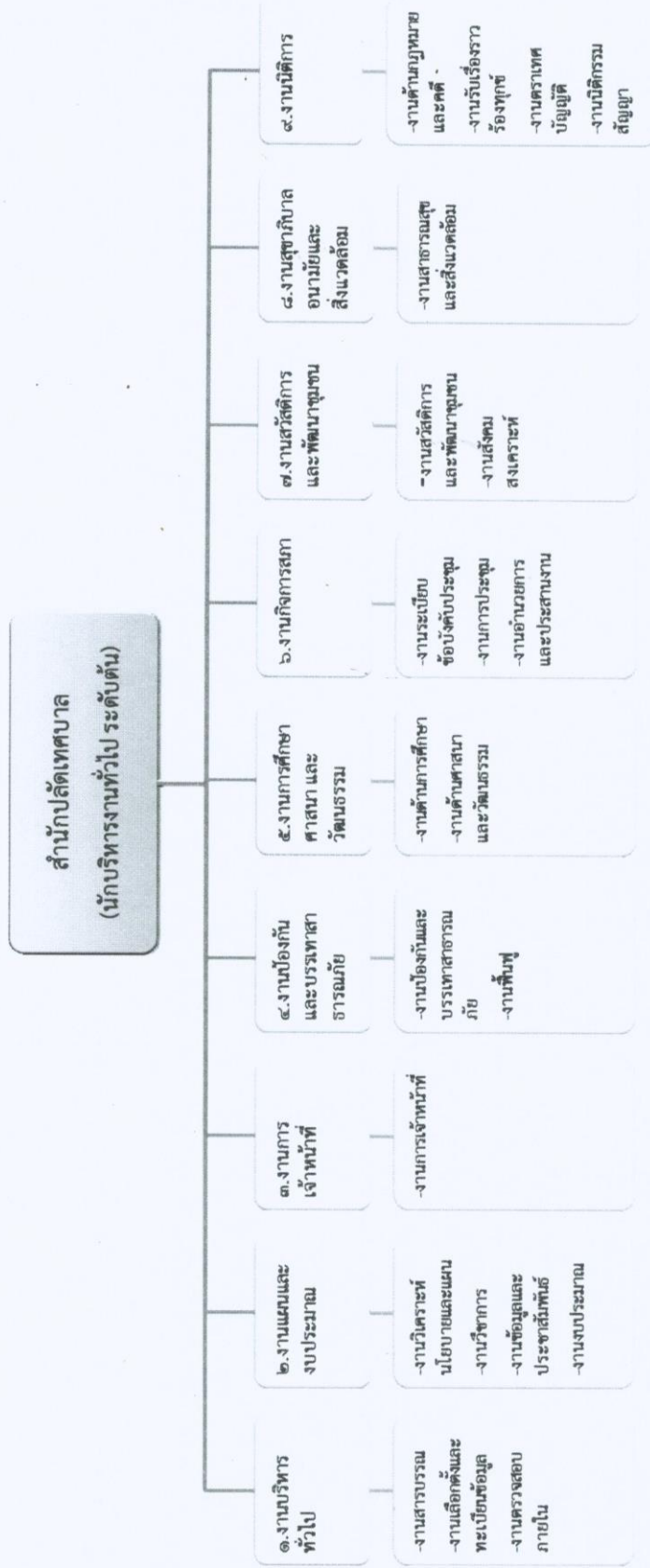

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี

เทศบาลประจักษ์ศิลปาคม

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลนครศรี เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ลว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓)



(ลงชื่อ)

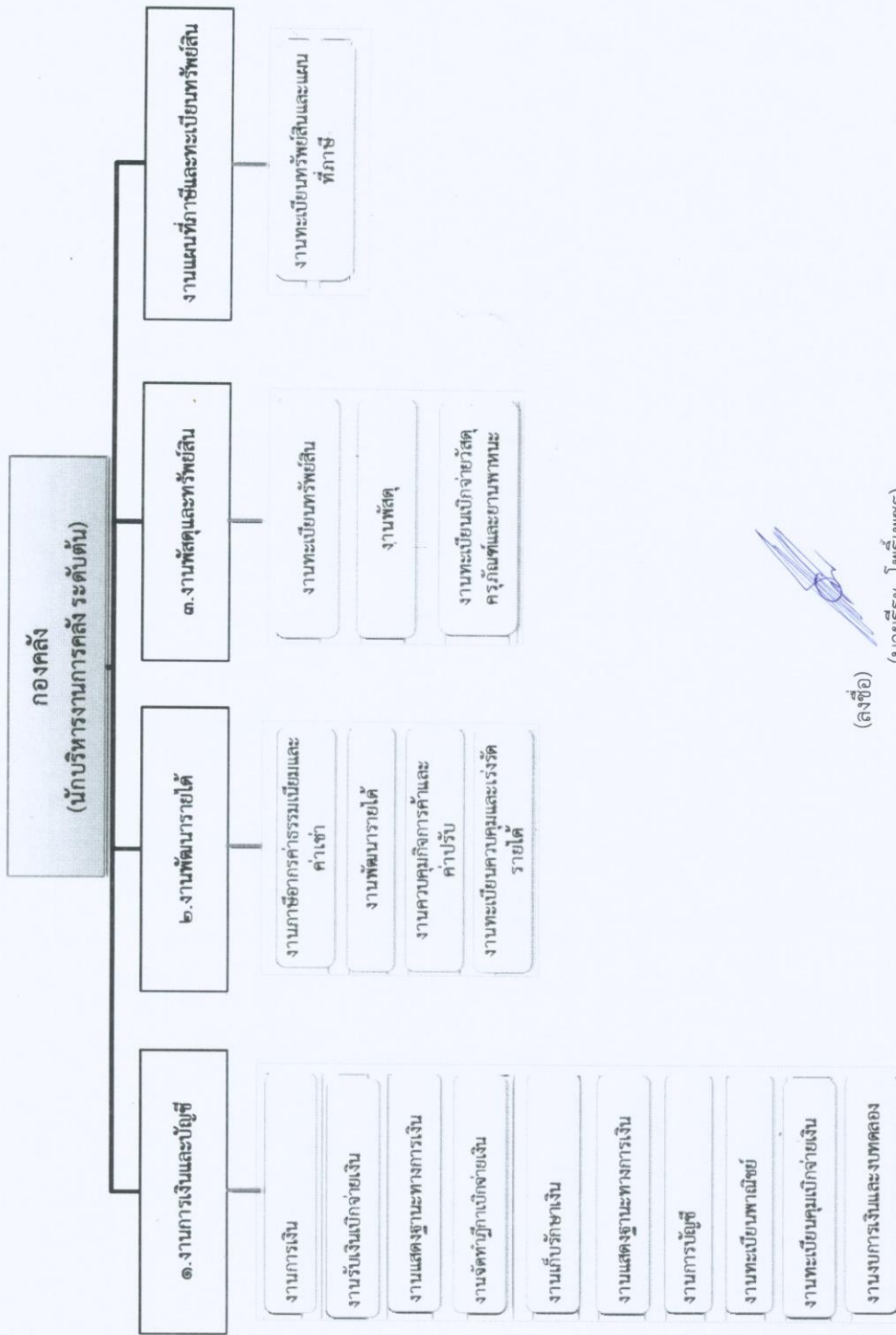
(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลนครศรี

เทศบาลประเภทสามัญ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง

(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลควนศรี เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ลว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓)

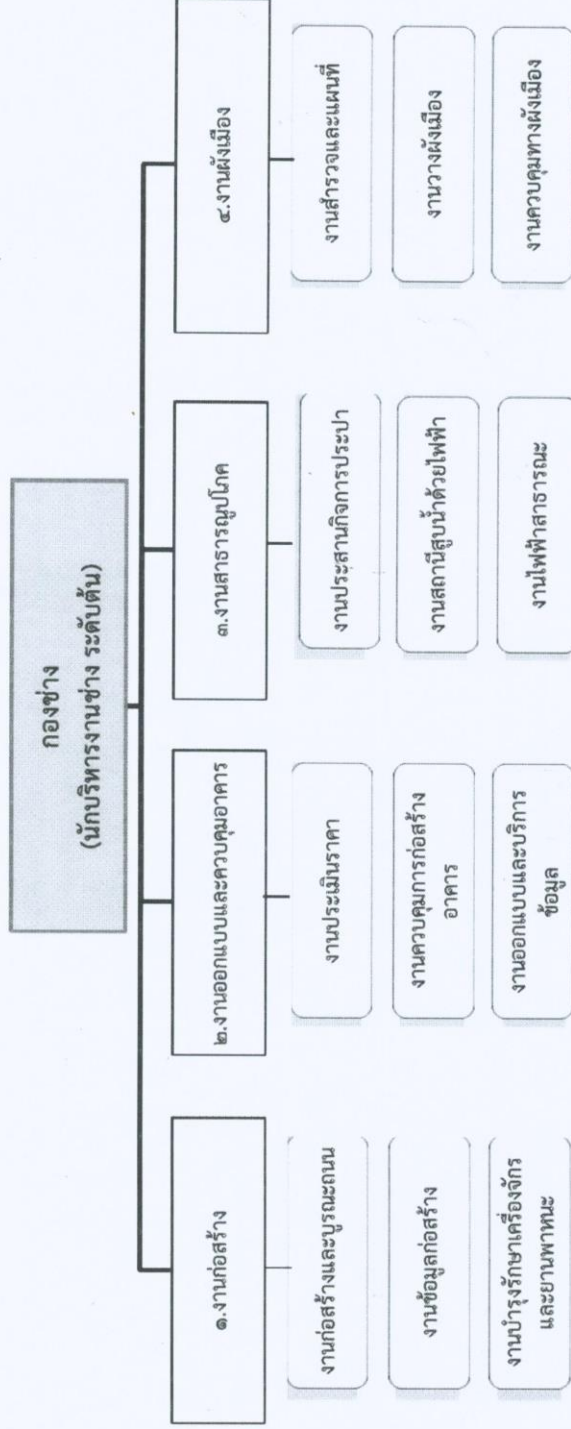


(ลงชื่อ)
(นายธีระ โพธิ์เพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี

เทศบาลประเภทสามัญ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลควนศรี เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ลว. ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓)



(ลงชื่อ)

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี



คำสั่งเทศบาลตำบลควนศรี

ที่ ๕๓๖/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓๗ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี

บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 แผนบทย้ายคำสั่งเทศบาลตำบลควนศรี ที่ ๕๗๖ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พ.อ.สาทิสม์ พงษ์พัฒนา	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๘๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๙๖๐	
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) นายกฤษชัย ฤกษ์รัตน์	(ศศ.บ.)	๖๗-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒๘,๕๖๐	
๓	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวพจมาน สว่างวงษ์	(ศศ.บ.) (สื่อสารมวลชน)	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	๒๐๗,๔๘๐	
๔	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ นางศรีสุดา อักษร	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐	
๕	งานแผนและงบประมาณ นางสาวกัญญาภัค จันทร์จันทร์	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	๓๐๕,๖๔๐	
๖	งานสวัสดิการและพัฒนามหาชุมชน นางอภินันท์ นามนวล	(ร.ป.บ.) (การปกครองท้องถิ่น)	-	-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๗	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสาวกัญญาณัฐ พลเยี่ยม	(ร.ป.บ.) (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	๓๑๗,๕๒๐	
๘	นางสาวกัญญาณัฐ พลเยี่ยม	(ร.ป.บ.) (รัฐศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๗๒๐	
๙	งานบริหารงานทั่วไป น.ส.สุชาวีรินทร์ ประเทพ	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๒-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๗-๒-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	๒๕๙,๔๔๐	
๑๐	งานสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม -ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๒-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๑,๘๒๕x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐	

(ลงชื่อ)

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี

บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 แผนบท้ายคำสั่งแต่งตั้งตามลตความศรที่ ๔๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายวินัย คมกล้า	วศ.บ. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐๓,๐๕๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๕๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๑๒	นางธนาพร สิทธิชัย	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๒๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๐	ครู	ค.บ.	๒๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๐	ครู	ค.บ.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๓	น.ส.พรทิพา สิทธิเดช	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓๕,๘๘๐ (๑๙,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๘๘๐ งบท้องถิ่น
๑๔	นางศิริวรรณ ชุ่มชะโม	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบท้องถิ่น
	งานกิจการสภา											
๑๕	นางรองดาว เมืองน้อย	คศ.บ. (ประชากรสัมพันธ์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.น.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๖	-ว่าง-		-	-	-	-	ผ.น.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นายอุทัย บุญประเสริฐ	ปวช. (เกษตรกรรม)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายบุญเลิศ มณีฉาย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางอารีย์วรรณ บุญประเสริฐ	ปวช. (การตลาด)	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๐	-ว่าง-		-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

(ลงชื่อ)
 (นายธีระ โพธิ์เพชร)
 นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แบบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลควนศรี ที่ ๕๗๖ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๕)										
๒๑	นางอภิสร สงคชวัน	ศศ.บ. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๒	งานการเงินและบัญชี -ว่าง-		๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
	งานพัฒนามารายได้										
๒๓	นางสาวสุภาพร สงแก้ว	บธ.บ.(การเงิน)	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน										
๒๔	นางราตรี อินทร์ศิริ	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๗-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๒๕	ว่าง-		๖๗-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๗-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง										
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน										
๒๖	นายศิรินันท์ จันทร์ศิริ (อบรมคอมพิวเตอร์)	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์) (อบรมคอมพิวเตอร์)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน										
๒๗	ว่าง-		-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานการเงินและบัญชี										
๒๘	นางธัญญากรรัตน์ ลือเหล็ก	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๒๐๐
	งานพัฒนามารายได้										
๒๙	น.ส.ธัญญากรรัตน์ กล่อมกลิ่น	บธ.บ.(การตลาด)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐

(ลงชื่อ)

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แบบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลควนศรี ที่ ๕๗๖ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
๓๐	กองช่าง (๐๕) นายศิริชัย บุญศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
	งานก่อสร้าง											
๓๑	นายไชยยันต์ สละศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
	งานสาธารณูปโภค											
๓๒	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ขง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้าง											
๓๓	นายบุญผ่อง คองสุวรรณ	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๗,๗๒๐ (๑๑,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๗๒๐
	งานออกแบบและควบคุมราคา											
๓๔	นางสาวนันทิชา ไทยเสน	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	งานสาธารณูปโภค											
๓๕	-ว่าง-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๖	นายพิชญ์ ทองสาร	คป. อุตสาหกรรมศิลป์	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑๐๘,๐๐๐
	งานผังเมือง											
๓๗	นายสุริยา ไทยเกิด	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ลงชื่อ)

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี



ประกาศเทศบาลตำบลควนศรี

เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลควนศรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลควนศรี ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ	
๑	<u>พนักงานเทศบาล</u> ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	
๒	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑		
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑		
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑		
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑		
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑		
๑๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑		
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑		
๑๒	ครู	คศ.๒	๑	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๐๐		
<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>						
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-		
<u>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</u>						
๑๖	นักการภารโรง	-	๑	-		
๑๗	คนงาน	-	๑	-		
๑๘	แม่บ้าน	-	๑	-		
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-		
๒๐	คนงาน	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม	

กองคลัง (๐๔)				
พนักงานเทศบาล				
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)				
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-
กองช่าง (๐๕)				
พนักงานเทศบาล				
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)				
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)				
๓๖	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-
๓๗	คนงาน	-	-	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี



ประกาศเทศบาลตำบลควนศรี
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลควนศรี ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง 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

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี