

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพิบูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2558 - 2560 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลพิปูน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### 4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากความเจริญเติบโตของชุมชน เมืองซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วโดยขาดการวางแผนและควบคุมที่ดีมาตั้งแต่ต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เทศบาลตำบลพิปูน ไม่สามารถดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้จึงทำให้ต้องประสบปัญหาโดยเฉพาะ ถนน ทางเท้า คูระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพิปูน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวน ทำนา ทำให้มีปัญหาเนื่องจากราคาผลผลิตไม่แน่นอน และปัญหาที่ไม่สามารถมีรายได้ตลอดปี เทศบาลจึงแก้ปัญหาด้วยการส่งเสริมอาชีพด้านอื่นเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

4.3 ปัญหาด้านสังคม ปัญหาที่สำคัญมากในปัจจุบันคือ ปัญหายาเสพติดซึ่งทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ และมีการแพร่ระบาดเข้าไปในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมด้านต่างๆตามมา รวมถึงปัญหาด้านโรคเอดส์ด้วย

4.4 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ปัจจุบันจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลพิปูนยังมีน้อย อีกทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานก็ยังไม่เพียงพอ เทศบาลมีแผนที่จะเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หรือ พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้มีศักยภาพสูงขึ้น

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือการขาดความร่วมมือในการรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล มีการทิ้งขยะลงในคูระบายน้ำ กระจ่างต้นไม้ และบนถนน ซึ่งเทศบาลแก้ปัญหาโดยการจัดอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชนและเยาวชน ซึ่งจะต้องดำเนินการต่อไป

#### 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณูปการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

1. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**ภารกิจรอง**

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพิปูนกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา
- 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2557	พนักงาน เทศบาล	พนักงาน จ้าง	ลูกจ้าง ประจำ	หมายเหตุ
1	เทศบาลตำบลพิปูน	5	27,336,000	33	31	3	
2	เทศบาลตำบลเขาพระ	3	30,719,200	29	25	2	
3	เทศบาลตำบลกะทูน	3	23,256,000	12	36	3	
4	เทศบาลตำบลควนกลาง	3	16,103,240	11	8	2	

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 33 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 18 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 61 อัตรา ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้ไม่เกิน ร้อยละ 40 และกำหนดตำแหน่งได้ตามกรอบตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น ทำให้เทศบาลตำบลพิปูนไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพิปูน

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพิปูน ดังกล่าวเทศบาลตำบลพิปูนมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

## 8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u></b></p> <p><b>1.1 <u>ฝ่ายอำนวยการ</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานธุรการ</li> <li>2) งานพัฒนาชุมชน</li> <li>3) งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</li> <li>4) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>5) งานการเจ้าหน้าที่</li> </ol> <p><b>1.2 <u>ฝ่ายแผนและงบประมาณ</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานแผนและงบประมาณ</li> <li>2) งานธุรการ</li> </ol> <p><b>2. <u>กองคลัง</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานการเงินและบัญชี</li> <li>2) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>3) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>4)งานธุรการ</li> </ol> <p><b>3. <u>กองช่าง</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานสาธารณูปโภค</li> </ol> <p><b>4. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>2) งานธุรการ</li> </ol> <p><b>5. <u>กองการศึกษา</u></b></p> <p><b>5.1 <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานธุรการ</li> <li>2) งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ol> <p><b>6. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u></b></p>	<p><b>1. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u></b></p> <p><b>1.1 <u>ฝ่ายอำนวยการ</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานธุรการ</li> <li>2) งานพัฒนาชุมชน</li> <li>3) งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</li> <li>4) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>5) งานการเจ้าหน้าที่</li> </ol> <p><b>1.2 <u>ฝ่ายแผนและงบประมาณ</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานแผนและงบประมาณ</li> <li>2) งานธุรการ</li> </ol> <p><b>2. <u>กองคลัง</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานการเงินและบัญชี</li> <li>2) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>3) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>4)งานธุรการ</li> </ol> <p><b>3. <u>กองช่าง</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานสาธารณูปโภค</li> </ol> <p><b>4. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>2) งานธุรการ</li> </ol> <p><b>5. <u>กองการศึกษา</u></b></p> <p><b>5.1 <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานธุรการ</li> <li>2) งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ol> <p><b>6. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u></b></p>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เพื่อให้เทศบาลตำบลพิปูน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่มีอยู่ จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2558 - 2560) ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2558 - 2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
นักบริหารงานเทศบาล 8	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานเทศบาล 7	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป 7	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป 6	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
บุคลากร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ 6 ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาฯ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายแผนและงบประมาณ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป 6	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยบุคลากร	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก



ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
คนงานทั่วไป	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	4	-	-	-	- 4	-	-	ยุบเลิก
<b>กองคลัง (04)</b>								
นักบริหารงานการคลัง 7	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ 3 – 5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
<b>กองช่าง (05)</b>								
นักบริหารงานช่าง 7	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างโยธา 5	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้าง</b>								
คนงานทั่วไป	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข 7	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
คนงานประจำรถขยะ	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
คนงานรักษาความสะอาด	7	-	-	-	- 7	-	-	ยุบเลิก

<b>กองการศึกษา (08)</b>								
นักบริหารการศึกษา 7	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
นักบริหารการศึกษา 6	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	-	-	-	-3	-	-	ยุบเลิก
<b>รวม</b>	61	33	33	33	- 28	-	-	

### 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 14 ตำแหน่ง 14 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานเทศบาล 8	1	40,710	488,520	14,160	14,520	14,880
2	นักบริหารงานเทศบาล 7	1	30,590	367,080	13,920	13,920	13,920
3	นักบริหารงานทั่วไป 7	1	29,470	353,640	12,120	12,600	12,960
4	นักบริหารงานทั่วไป 6	1	23,235	278,820	10,740	10,740	10,740
5	นักบริหารงานทั่วไป 6	1	22,060	264,720	10,440	10,560	10,800
6	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว	1	25,190	302,280	11,160	10,920	11,160
7	บุคลากร 3-5/6ว	1	20,360	244,320	9,960	10,200	10,560
8	นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	1	17,880	214,560	7,200	7,440	7,440
9	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนฯ 3-5/6ว	1	18,950	227,400	8,520	8,880	5,760
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ 6 ว	1	30,770	369,240	11,880	12,360	14,232
11	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาฯ 2-4/5	1	13,820	165,840	6,000	5,880	5,760
12	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ 3-5/6ว	1	22,920	275,040	10,800	10,920	11,160
13	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	16,580	198,960	7,080	7,080	7,080
14	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	13,070	156,840	8,280	6,600	6,480

1) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานการคลัง 7	1	28,970	347,640	11,880	12,240	12,960
2	นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5/6ว	1	18,230	218,760	8,640	8,520	8,880
3	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6ว	1	18,810	225,720	9,240	9,360	9,960
4	เจ้าพนักงานพัสดุ 6ว	1	22,490	269,880	10,560	10,800	11,040
5	นักวิชาการพัสดุ 3 - 5/6ว	1	20,225	242,700	8,580	8,580	8,580
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	1	16,580	198,960	7,080	7,080	7,080
7	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	14,360	172,320	6,480	6,840	6,960
8	คนงานทั่วไป	1	12,560	150,720	6,120	8,280	6,600

1) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานช่าง 7	1	26,120	313,440	11,160	11,280	11,760
2	นายช่างโยธา 2-4/5	1	16,580	198,960	7,080	7,080	7,080

1) กองสาธารณสุข มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานสาธารณสุข 7	1	27,990	335,880	11,760	11,880	12,240
2	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	14,570	174,840	6,840	6,960	7,440
3	พนักงานขับรถขยะ	1	16,650	199,800	7,440	7,320	7,200

1) กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารการศึกษา 7	1	30,590	367,080	13,920	13,920	13,920
2	นักบริหารการศึกษา 6	1	23,235	278,820	10,740	10,740	10,740
3	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	15,440	185,280	7,080	7,440	7,440

2) ปี 2558 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 × 12

3) ปี 2559 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 2 (1)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ 5 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 × 12

4) ปี 2560 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 × 12

--	--	--	--	--	--

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
1	28,702,800	30,137,940	31,644,837

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

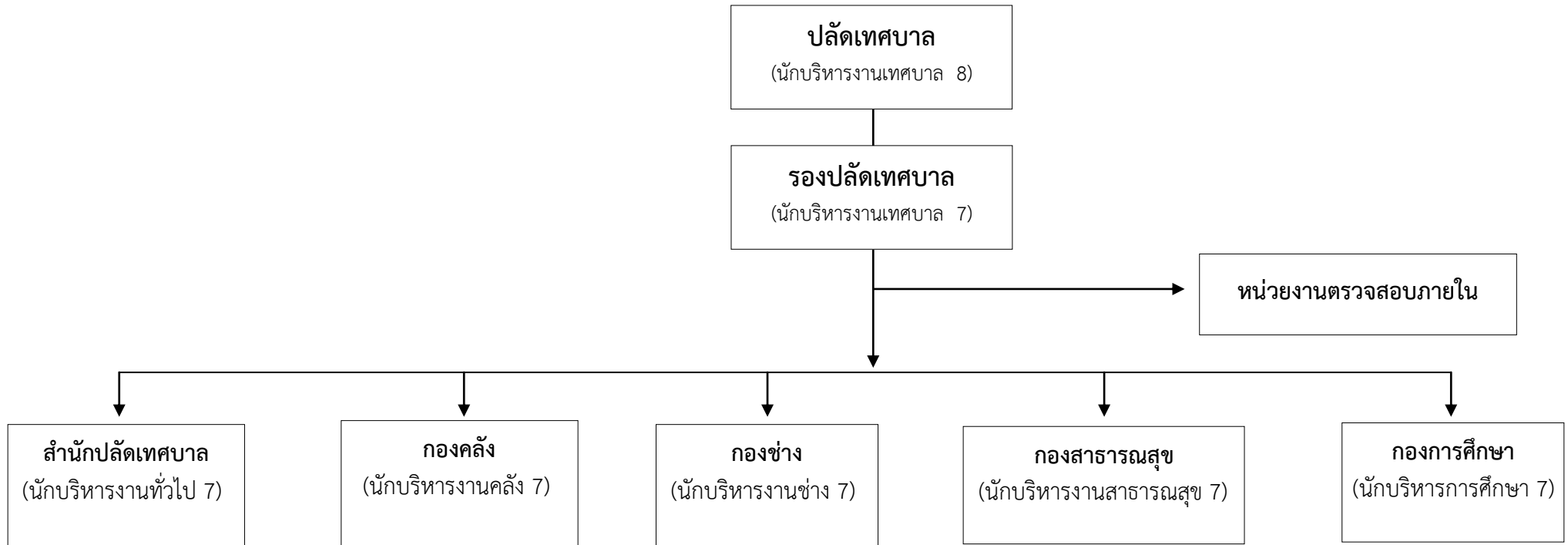




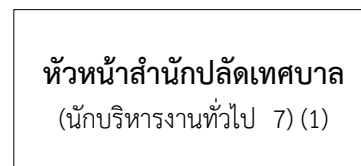


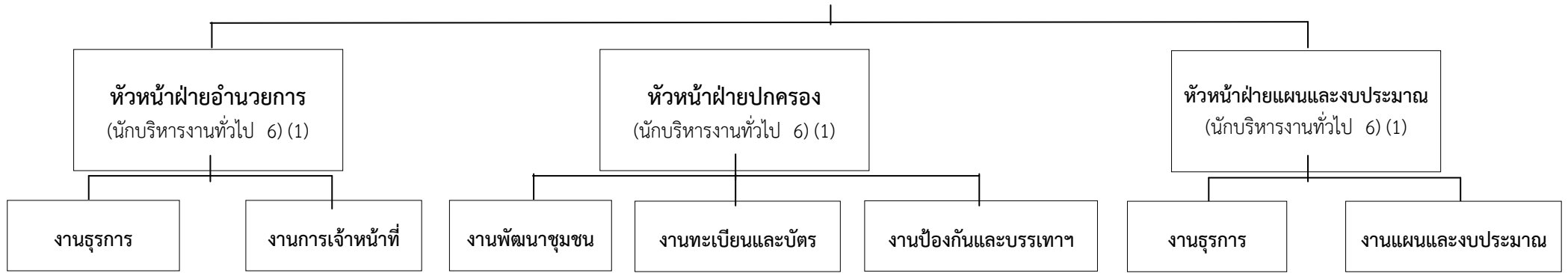
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### โครงสร้างเทศบาลตำบลพิปูน



### โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

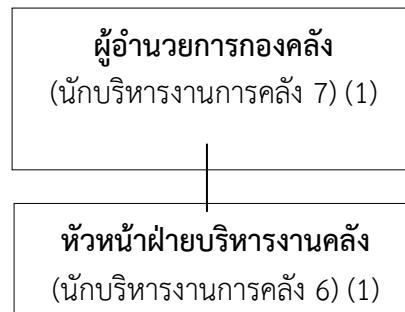


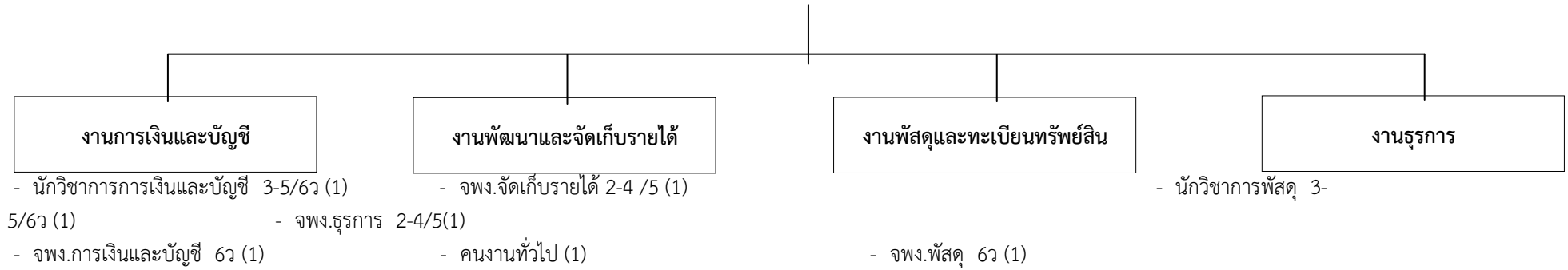


- จนท.บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว (1)    - บุคลากร 3-5/6ว (1)    - นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว (1)    - จนท.บริหารงานทะเบียนฯ 3-5/6ว (1)    - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ 6ว (1)    - จพง.ธุรการ 2-4/5 (1)    - จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว (1)
- จนท.ธุรการ
- จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ 2-4/5 (1)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	1		1	4	1	1	1			1	

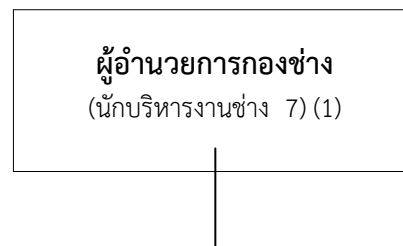
**โครงสร้างของกองคลัง**





ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	1			2	1	1				1	

**โครงสร้างของกองช่าง**

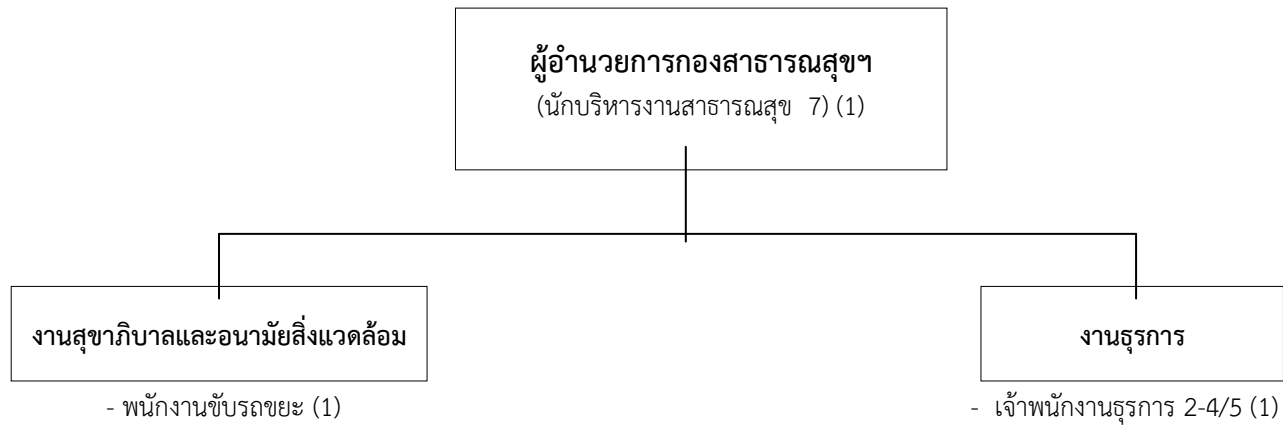


งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา 2-4 / 5 (1)

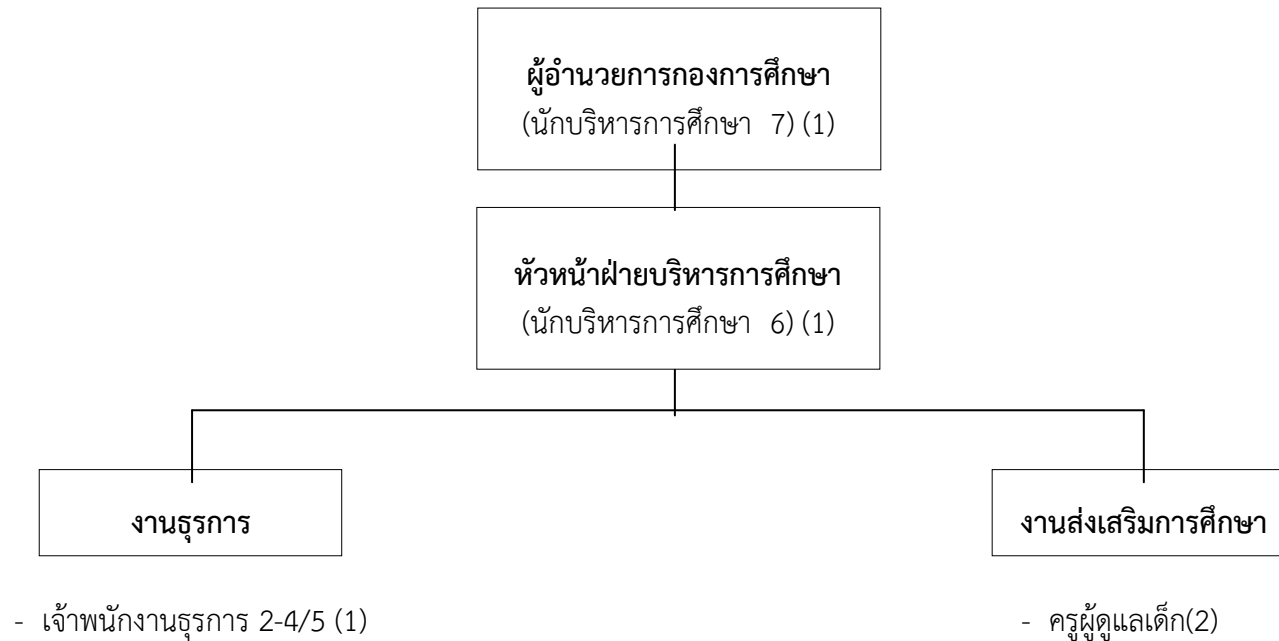
ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	1										

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	1		1			1				1	

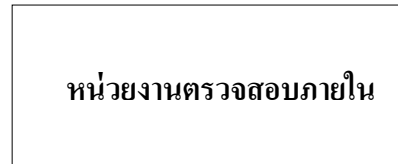
### โครงสร้างของกองการศึกษา



- ผู้ดูแลเด็ก

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน						1					1

### โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

---



---



## 12. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลพิปูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานและลูกจ้างขึ้นทุกปี และจัดให้มีการประชุมประจำเดือนของทุกเดือน วัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา และร่วมการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนให้มากที่สุด
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
3. เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้หน่วยงานให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น
4. เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน
5. เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้มา บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

## 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลพิปูน

1. พนักงานและลูกจ้างเทศบาลจะต้องสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ต้องถือปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงตรง
3. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
4. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
5. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
6. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
7. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
8. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
9. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดถือเป็นการก่อกวนก่อกอง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง
10. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้สงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ
11. ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
12. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
13. ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว



## ภาคผนวก