



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลพิน

อำเภอพิน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพิปูน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลพิปูนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในเทศบาลตำบลพิปูน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลพิปูน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลพิปูน สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลพิปูน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลพิปูน ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณด้านการสรรหาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพิปูนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลพิปูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓-๑๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑-๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพิบูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลพิปูน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงาน

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ลักษณะงาน ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังมุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น มุ่งเน้นกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้งาน มากกว่าการเพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่ง การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการกำหนดกรอบตำแหน่งที่เหมาะสม **วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลพิปูน**

“โครงสร้างพื้นฐานดีทั่วทิศ เศรษฐกิจก้าวหน้า บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาพัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาการให้บริการประชาชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเสริมสร้างสุขอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพิปูน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

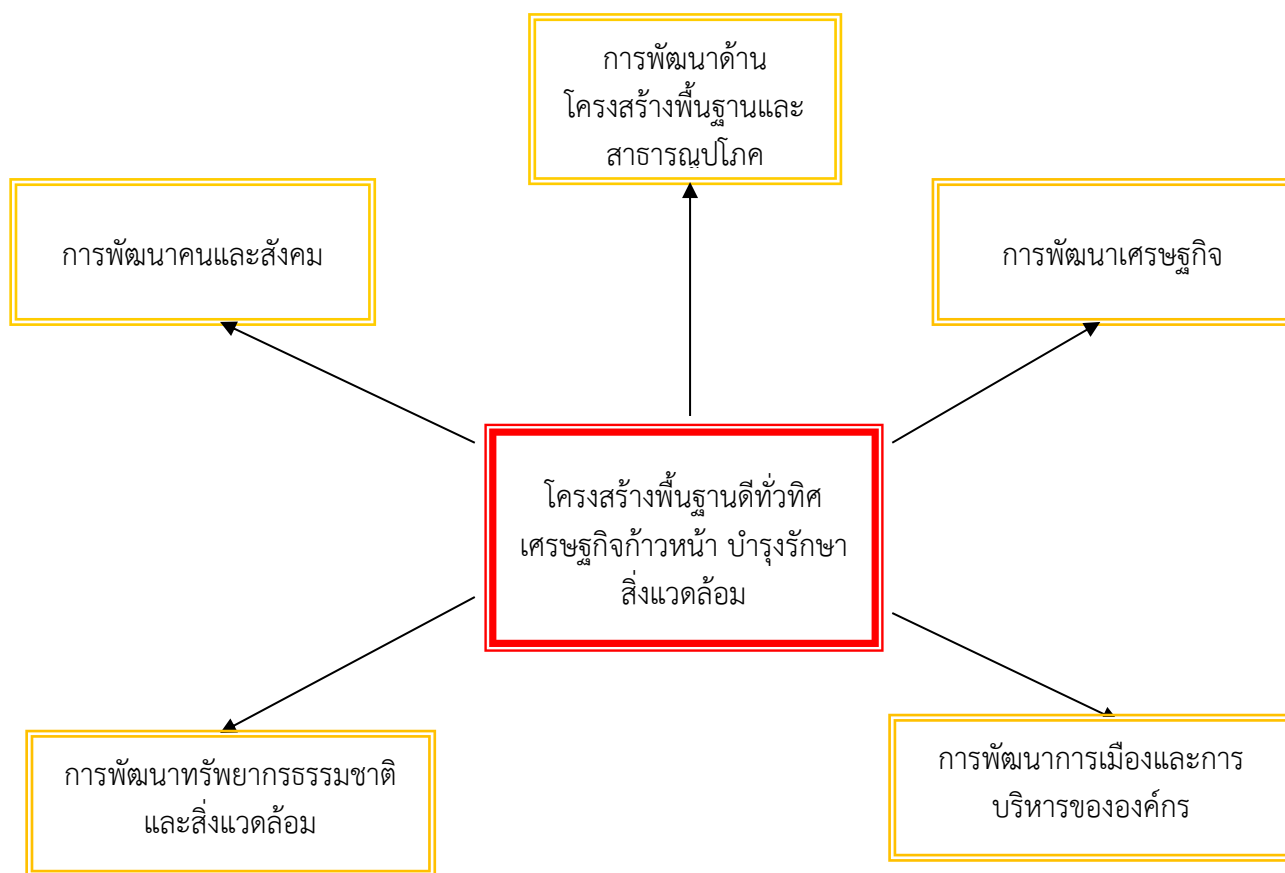
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมืองและการบริหารขององค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมบำรุงรักษา และพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน ๒.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมบำรุงรักษา ระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการและการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคม	๑.พัฒนาคุณภาพการศึกษา ๒.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.พัฒนาสุขภาวะของประชาชนในพื้นที่ ๔.การส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๕.พัฒนาขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖.การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน ๗.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๘.ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ๙.งานสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ๒.ส่งเสริมการลงทุน ๓.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย ๒.ส่งเสริมการลงทุน ๓.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑.ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๒.การบริหารกิจการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๓.การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพิปูนด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลพิปูน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลพิปูน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนบุกเบิก เนื่องจากมีบ่อหินอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลพิปูนไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณของเทศบาลตำบลพิปูนมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๗ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลพิปูนยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาคนและสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร เทศบาลตำบลพิปูน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการ

สนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำพูนได้รับการสนับสนุนจาก มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหามลพิษธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรเทศบาลตำบลพิบูล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลพิบูลค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลพิปูน

เทศบาลตำบลพิปูน ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๖	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๗๘	๓๑๐,๓๒๖,๓๔๖
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๕	๑๓๓,๐๐๐
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗	๔๙๐,๐๐๐
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑๕	๑,๑๗๕,๐๐๐
การด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ	๓๙	๓,๘๒๓,๔๐๖
การด้านการพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๘	๑๐,๔๔๘,๔๐๐
การพัฒนาการบริหารและการบริการ	๑๘	๕,๓๑๓,๐๐๐
รวม	๑๗๐	๓๓๑,๗๐๙,๑๕๒

มีโครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๔๗ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๖	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑	๑๐,๐๐๐
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๑๘,๐๐๐
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๘	๒๑๕,๐๐๐
การด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ	๒๐	๑๑,๑๘๖,๓๑๔
การด้านการพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๕	๕๕,๐๐๐
การพัฒนาการบริหารและการบริการ	๙	๒๑๐,๐๐๐
รวม	๔๗	๑๑,๗๔๔,๓๑๔

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๖		๒๕๖๖	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๗๘	๓๑๐,๓๒๖,๓๔๖	๑	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๕	๑๓๓,๐๐๐	๑	๑๐,๐๐๐
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗	๔๙๐,๐๐๐	๓	๑๘,๐๐๐
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑๕	๑,๑๗๕,๐๐๐	๘	๒๑๕,๐๐๐
การด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และนันทนาการ	๓๙	๓,๘๒๓,๔๐๖	๒๐	๑๑,๑๘๖,๓๑๔
การด้านการพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการ รักษาความสงบเรียบร้อย	๘	๑๐,๔๔๘,๔๐๐	๕	๕๕,๐๐๐
การพัฒนาการบริหารและการบริการ	๑๘	๕,๓๑๓,๐๐๐	๙	๒๑๐,๐๐๐
รวม	๑๗๐	๓๓๑,๗๐๙,๑๕๒	๔๗	๑๑,๗๔๔,๓๑๔

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการอย่างทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา
การพัฒนาคนและสังคมและคุณภาพชีวิต	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีแหล่งเรียนรู้มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน จพง.ธุรการ จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จพง.ธุรการ - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครู ผู้ดูแลเด็ก
การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน - ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน จพง.ธุรการ - ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จพง.ธุรการ
การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ประชาชนได้รับการบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	ทุกตำแหน่ง

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ	หมายเหตุ
๑	เทศบาลตำบลพิปูน	๕	๓๔,๓๒๔,๑๐๐	๑๘	๙	-	
๒	เทศบาลตำบลเขาพระ	๓	๕๓,๑๑๔,๐๐๐	๓๒	๒๙	๒	
๓	เทศบาลตำบลกะทูน	๓	๔๒,๖๓๕,๐๐๐	๒๗	๒๗	๓	

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลพิปูน มีพื้นที่ครอบคลุม หมู่ที่ ๑ ทั้งหมด และพื้นที่บางส่วนของ หมู่ที่ ๒, ๓ พื้นที่รวม ๒.๔๑ ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๐๙๔ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๓๒ คน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลพิปูน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลพิปูนจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาล โดยรวบรวมประเด็นปัญหาความต้องการจากการประชุมประชาคมทุกหมู่บ้านจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และจากการพิจารณาศักยภาพของเทศบาลตำบลพิปูน และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณา สามารถสรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพิปูน แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

สภาพปัญหา/ความต้องการของท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน และเชื่อมระหว่างตำบลไม่ได้มาตรฐาน
๒. การคมนาคมขนส่งพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวก
๓. ไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้ารายทางภายในหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
๔. มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
๕. การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และตำบลอื่น
๒. ก่อสร้างถนนลูกรังเพื่อการขนส่งพืชผลทางการเกษตร
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้เพียงพอ
๔. ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านให้เพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ ขนาดความชำนาญและเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ทำให้ได้ผลผลิตไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ต้นทุนผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง
๔. ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่
๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่ตกต่ำเกินไป
๓. ต้นทุนผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่สูง
๔. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

ทั่วถึง

๑. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๒. การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
๓. สถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาหรือพักผ่อนไม่เพียงพอ
๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไป

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. ประชาชนต้องการให้มีกิจกรรม หรือสถานที่เพื่อให้เด็ก เยาวชน ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากการมั่วสุม ติดยาเสพติด
๓. การป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การจัดให้มีระบบความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมากซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูงแต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
๒. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เนื่องจากเทศบาลตำบลพิบูลมีปริมาณงานด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
๓. สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน
๔. ประชาชน ผู้นำชุมชน ขาดความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาที่มีมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาตำบลและส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน
๒. จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
๓. ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน
๔. ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่และพัฒนาร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

๔.๕ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาขยะมูลฝอยจำนวนมากเพิ่มขึ้น
๒. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
๓. การบุกรุกที่ดินสาธารณะ
๔. การพังทลายของตลิ่งเนื่องจากน้ำกัดเซาะ
๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา ปกป้อง และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. รมรงค์และให้มีการคัดแยกขยะในชุมชนและมีการสร้างความเข้าใจในการคัดแยกขยะและการทิ้งขยะให้ถูกที่รวมทั้งให้มีการกำจัดขยะครบวงจร
๒. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๓. สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการบำรุงรักษา ป้องกัน และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้มากยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านสาธารณสุข**สภาพปัญหา**

๑. ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การบริการสาธารณสุขพื้นฐานของชุมชน
๒. การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๓. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและขาดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา

คุณภาพชีวิต

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ประชาชนต้องการให้มีการบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัย
๒. ต้องการข่าวสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสาธารณสุข และอนามัยและการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้สามารถใช้ประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม**สภาพปัญหา**

๑. ประชาชนต้องการให้มีการบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่
๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาในภาคเอกชน และในตัวเมืองมากกว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่
๓. ขาดบุคลากร สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย
๔. ความเชื่อมั่นในมาตรฐานของสถานศึกษาในชุมชนมีน้อย
๕. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เพียงพอ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสำคัญด้านศาสนา การมีคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑.๑ การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๑.๓ การขนส่งมวลและจราจร
- ๑.๔ การสาธารณสุขการ
- ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๘ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๑.๙ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- ๒.๑ การจัดการศึกษา
- ๒.๒ การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๓ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒.๖ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๒.๗ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๒.๘ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์
ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๒.๙ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๔.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ
บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ การจัดการศึกษา

๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๗.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๓ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๗.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗.๕ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๘. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๘.๑ สนับสนุนการพัฒนา หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๘.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๘.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๘.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาคู คลอง ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช
๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาคอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส
๕. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ งานเข้าพรรษา สงกรานต์
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน ตำบลเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพิปูน มุ่งเน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีให้การบริหารประชาชนในเขตเทศบาล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๙ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ทำให้เทศบาลตำบลพิปูนไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการเทศบาลตำบลพิปูนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วน

เทศบาลตำบลพิปูนมีภารกิจอำนาจหน้าที่ จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลพิปูน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานธุรการ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานทะเบียนราษฎร ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานธุรการ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานทะเบียนราษฎร ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานธุรการ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานธุรการ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๑) งานสาธารณูปโภค ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๑) งานสาธารณูปโภค ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ๑) งานธุรการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา	๕. กองการศึกษา ๑) งานธุรการ ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน	
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพิปูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพิปูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพิปูนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
กองคลัง (๐๒)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๕)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิบูล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม “การสรรหา ตำแหน่ง ดังกล่าวให้ กระทำได้ ก็ ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติ จัดสรร อัตรากำลัง จากกรม ส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่นแล้ว”
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๓ (จ่ายจากเงิน รายได้ อปท.)
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๓/-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
สํานักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	๔๕,๗๔๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๘๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐,๔๔๐
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๒๔,๐๙๐
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
๑๑	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๑๒	เจ้านักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๒๗๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๓,๑๔๐
๑๓	เจ้านักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
ลูกจ้างประจำ																			
๑๔	เจ้านักงานธุรการ	-	๑	๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบ
กองคลัง (๑๒)																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๔๔,๙๙๐
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๘๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๔๘,๘๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๑๘	เจ้านักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๔๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๖๐,๕๖๐	๔๗๕,๔๔๐	๓๖,๐๙๐
๑๙	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๒,๗๓๐
๒๐	เจ้านักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๙,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๒๗,๐๓๐
กองช่าง (๑๑)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๒๒	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๓	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๔)																			
๒๔	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๕	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๓๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องชี้ ในช่วงระ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	กองการศึกษา (๑๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน ครู พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	ต้น	๑	-	๓๙,๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม)
๒๗		ปก./ชก.	๑	-	๓๕,๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๘		-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	“การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”						(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน ว่างเดิม ๒ (เงินอุดหนุน)
๒๙		-	๔	๒	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม ๓ จ่ายจากงบ อปท.
๓๐		-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	
๓๑		-	๙	๖	๑,๐๘๐,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕,๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวม		๔๒	๓๐	๑๐,๖๒๐,๐๐๐	๔๗๔,๐๐๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๓/-๑	-	-	๓๒๑,๗๘๐	๓๒๓,๑๐๐	๓๓๐,๔๒๐	๑๑,๔๑๕,๗๘๐	๑๑,๗๓๘,๘๘๐	๑๒,๐๖๙,๓๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๗๑๒,๓๖๗	๑,๗๖๐,๘๓๒	๑,๘๑๐,๓๙๕	
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๑๒๘,๑๔๗	๑๓,๔๙๙,๗๑๒	๑๓,๘๗๙,๖๙๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖,๔๓	๓๕,๖๗	๓๙,๙๓	

หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบาลอยู่ติดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๓๔,๓๒๔,๑๐๐ บาท) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด

ที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๔,๓๒๔,๑๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๓๒๔,๑๐๐ บาท = (๓๔,๓๒๔,๑๐๐ x ๕%) + ๓๔,๓๒๔,๑๐๐ = ๓๖,๐๔๐,๓๐๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๐๔๐,๓๐๕ บาท = (๓๖,๐๔๐,๓๐๕ x ๕%) + ๓๖,๐๔๐,๓๐๕ = ๓๗,๘๔๒,๓๒๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๘๔๒,๓๒๐ บาท = (๓๗,๘๔๒,๓๒๐ x ๕%) + ๓๗,๘๔๒,๓๒๐ = ๓๙,๗๓๔,๔๓๖

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่าย

ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนด

เลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณ

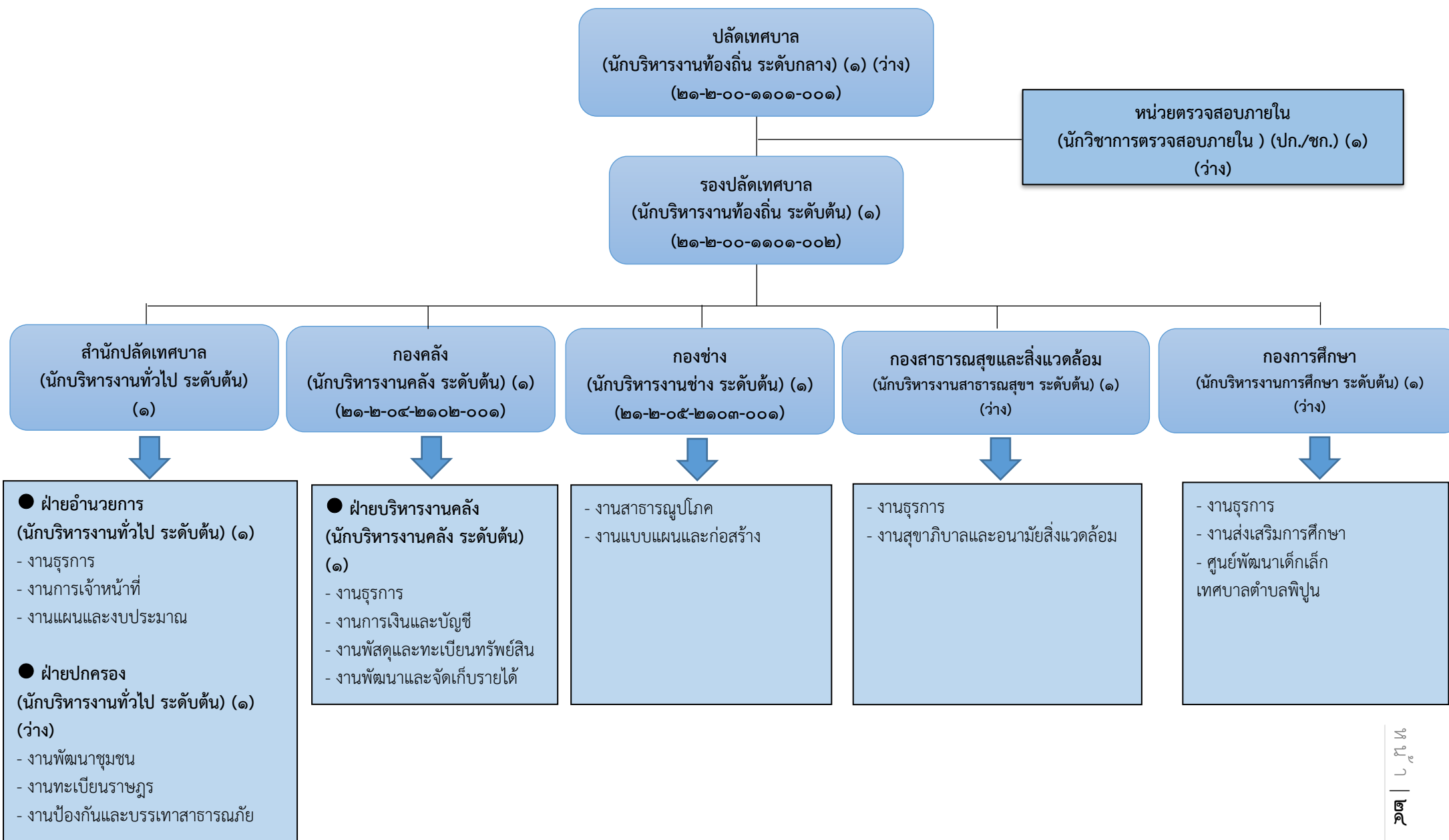
เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

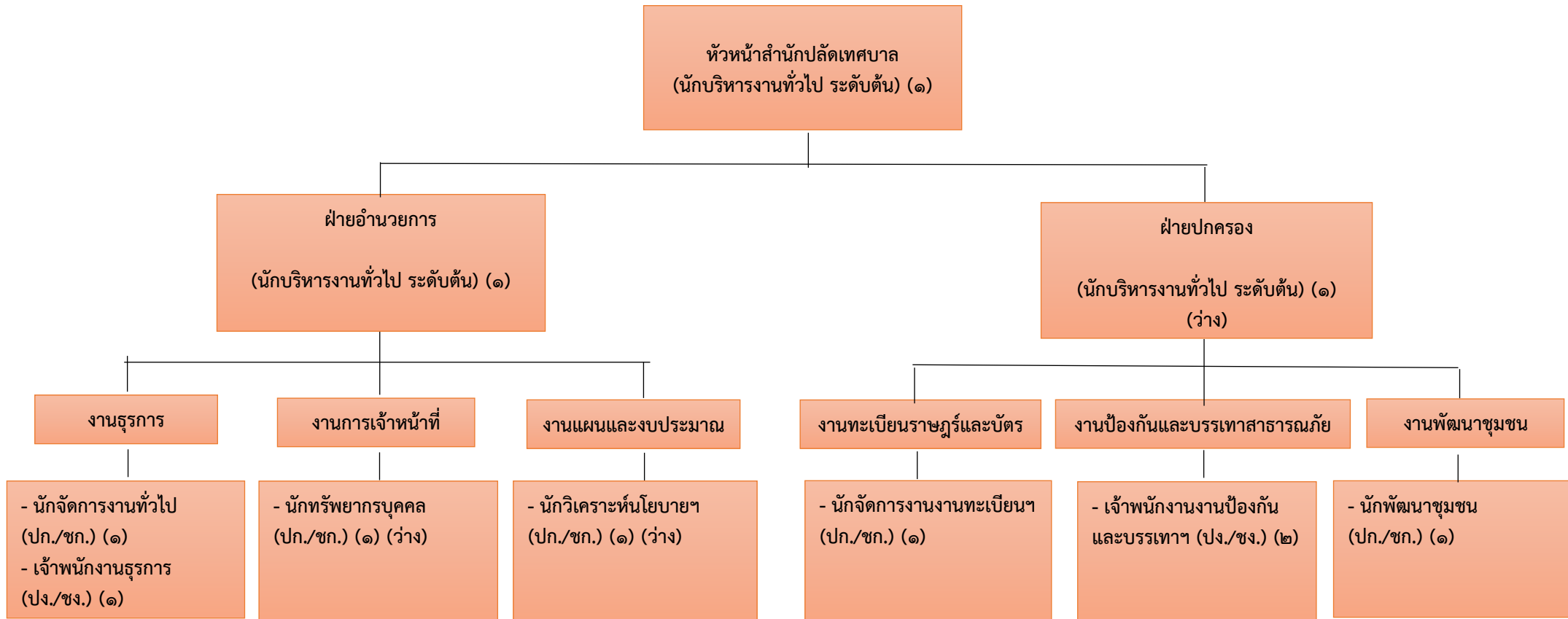
: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

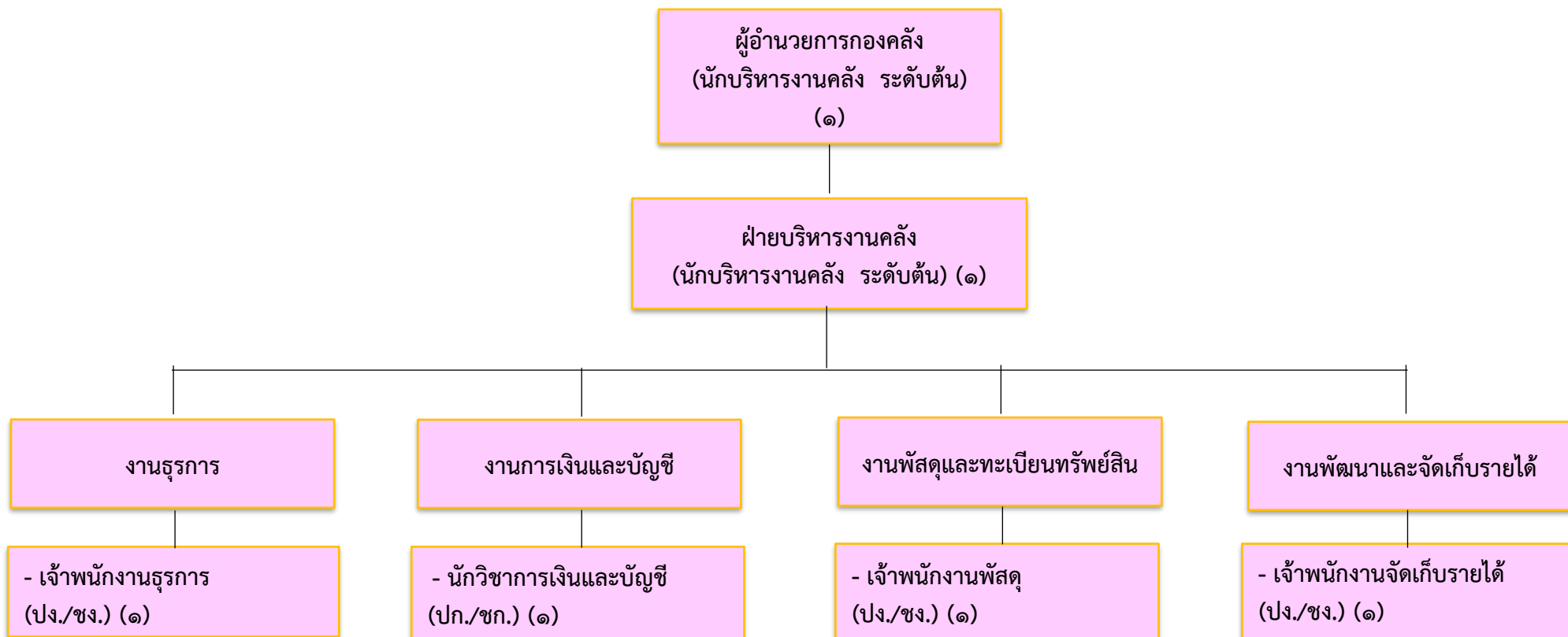


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



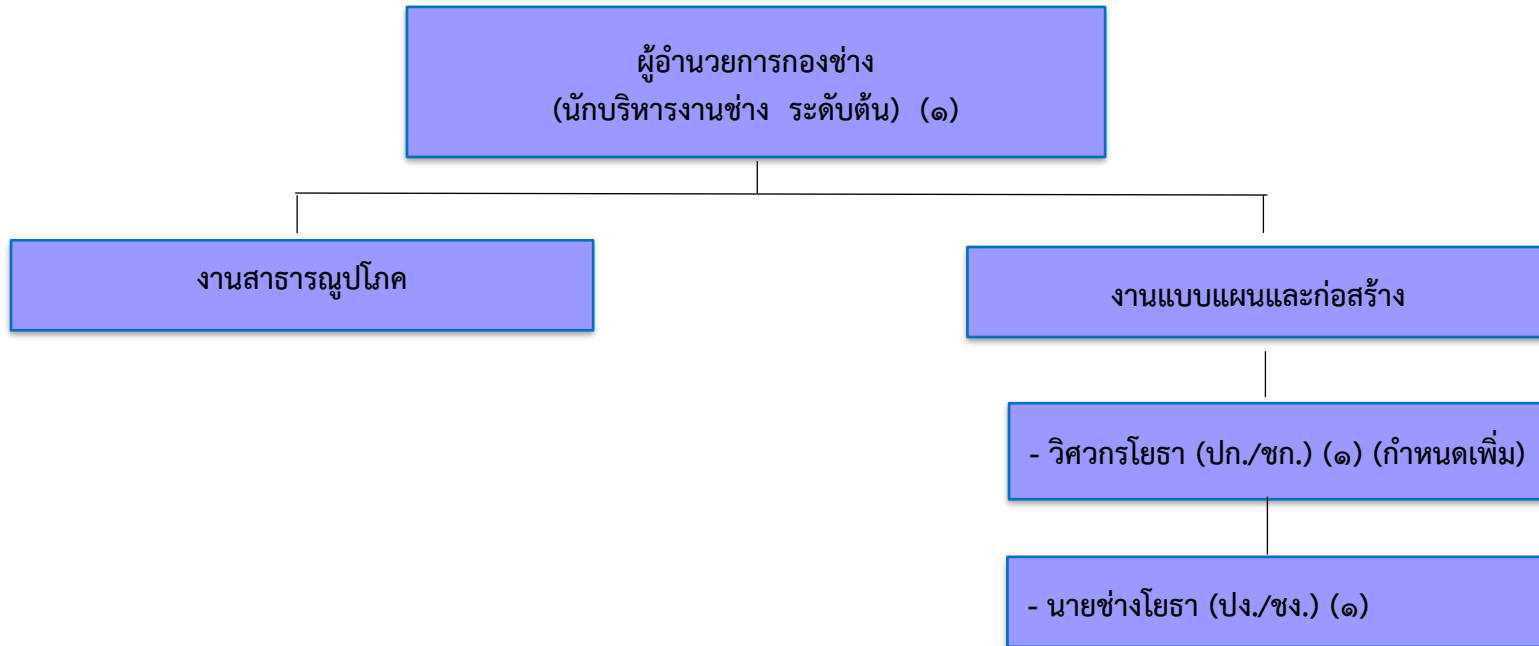
อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
-	-	๓	-	๕	-	๓	๑	-	-	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



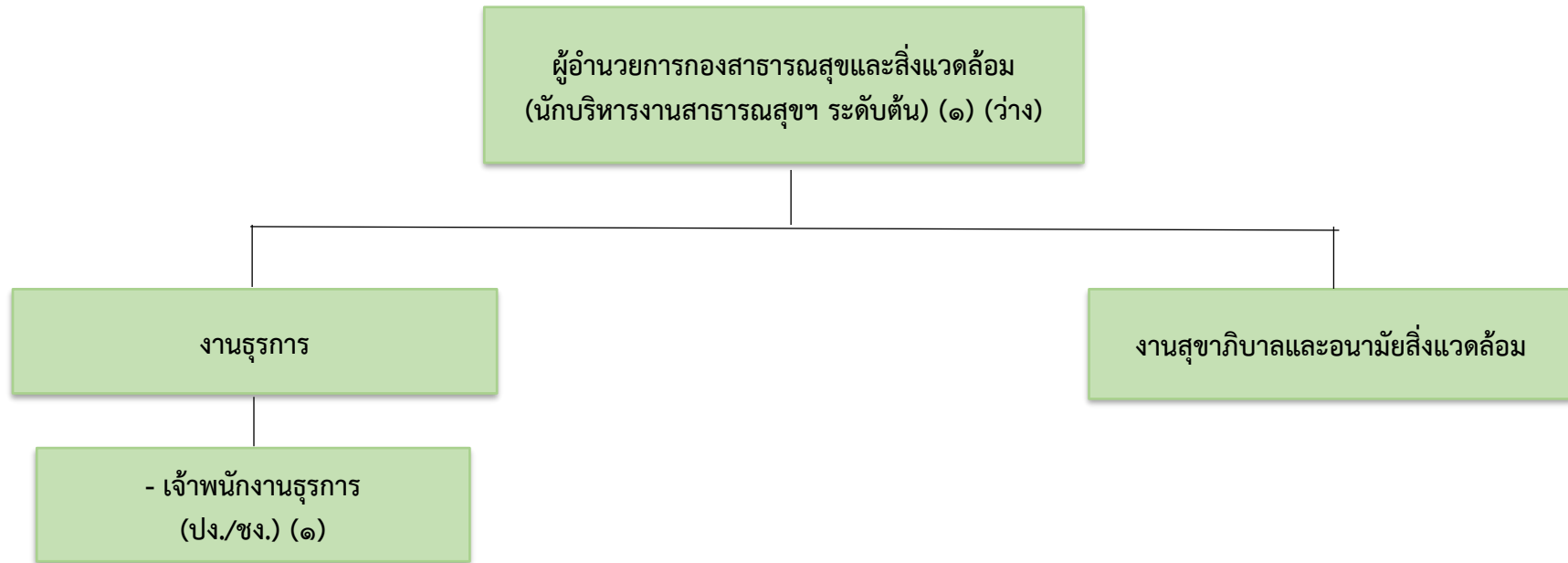
อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
-	-	๒	-	๑	-	๓	-	-	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



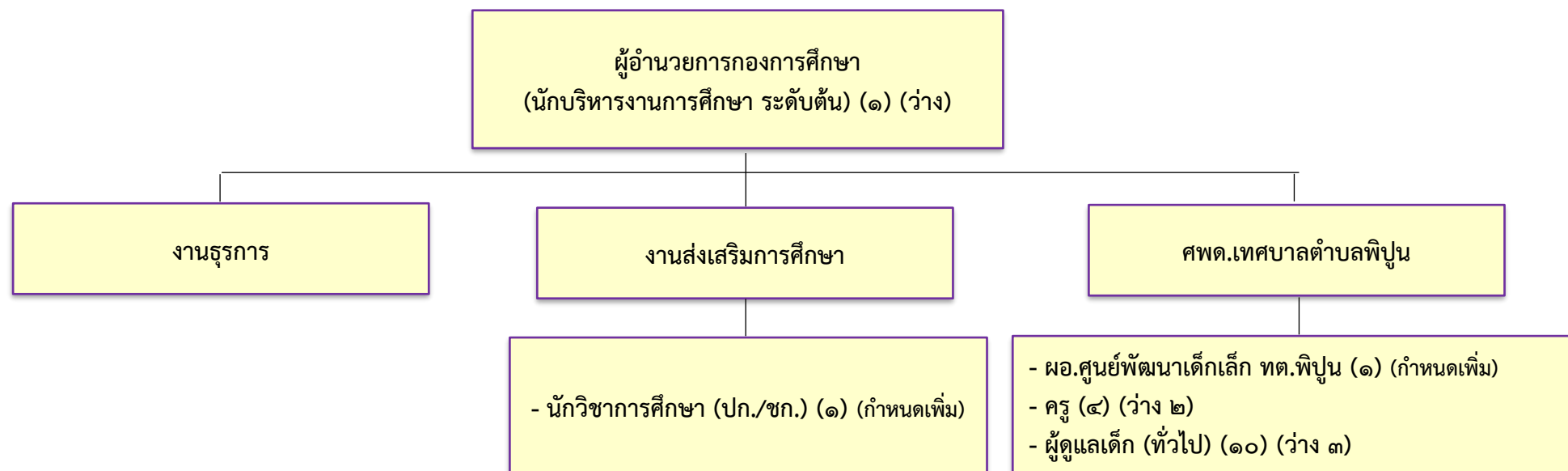
อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
-	-	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



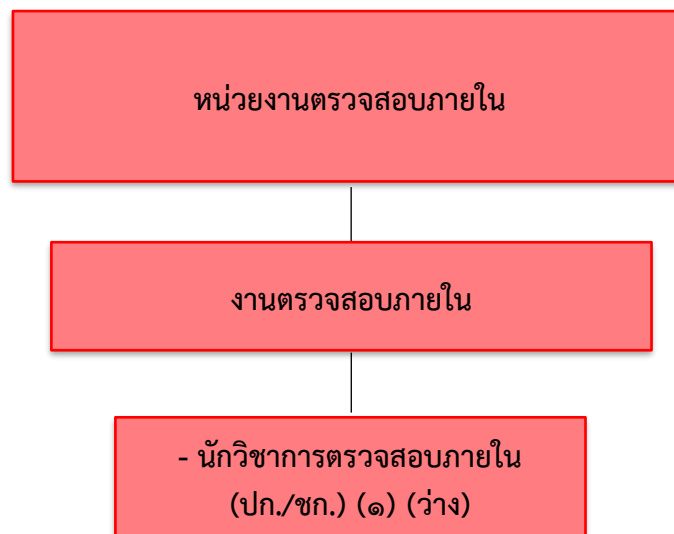
อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑๐	๔	๑๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู เทศบาลและบุคลากร ทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	(ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐
๒	นายราชิต ราชิกาญจน์	รศ.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓	นางพรพิมล ธิยาพันธ์	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๔	น.ส.สุภัทรา ไชยรักษ์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๕	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๖	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๗	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๘	นางตติยา ทินกร	รศ.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๙	น.ส.เอกอนงค์ จงจิตต์	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐X๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๐	น.ส.สุรัสวดี นิยมชุม	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๑	น.ส.จินตนา รัตนกุล	บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๒	นายศรีวงศ์ มีพัฒน์	อุตสาหกรรม (อศ.บ.)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง.	๒๗๗,๖๘๐ (๒๓,๑๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๘,๘๐๐
๑๓	นายสากล คตะณีย์	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐X๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นางสาวสุสดี ธรรมวณิช	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๑๕	นายกิตติชัย จินศิริคง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (วิชาการบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๑๖	นายสันต์ชาย ศรีเปารยะ	บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๗	นางปราณี แสงศรี	อนุปริญญา (การเงินและบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๓๓,๐๘๐ (๓๖,๐๙๐x๑๒)	-	-	๔๑๙,๘๘๐
๑๘	น.ส.วิลาสินี สังขรัตนพันธ์	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๑๙	สิบเอกสิงหา ศรีนวล	บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	นายเรืองศักดิ์ แก้วฤทธิ์	อส.บ.(อุตสาหกรรมบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๑	-	-	-	-	-	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	นายคมกฤษ ศิริทอง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๓	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒๔	นางพัฒนน์รี แปรคันธ์	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒๖	-	-	-	-	-	๒๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๗	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.พิปูน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๘	นางสาววันดี ธนากรรัฐ	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู	คศ.๓	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๙	นางสาวเย็นใจ เศรษฐพงศ์	บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๕	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๖	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๖	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
๓๑	- ว้าง -	-	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๗	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๗	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
๓๒	นางอังศณา อินทรีย์วรรณ	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๓	ว่าที่ ร.ต.หญิงนัชชา ศรีมุกข์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางพัชรี ทองบัว	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	น.ส.เอกอนงค์ รัตนบุตรศรี	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางณัฐวิศา ถวาย	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางจิตาภา เทพนุรักษ์	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	- ว้าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๓๙	- ว้าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๔๐	- ว้าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	- วาง -	-	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพิปูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งข้อมูลกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วม

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุก โดยตั้งคำถามว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการแบบระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานแบบเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลพิปูน ได้ยึดถือและปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหาร และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพิปูน ตามแนวทางข้างต้นนั้นได้กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดวิธีการพัฒนาดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมการเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันที่ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงานต่าง ๆ
- (๒) จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน สร้างเสริมประสบการณ์หาความรู้
- (๓) การจัดปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ที่มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักค่านิยมของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
