



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลพิน
อำเภอพิน จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศเทศบาลตำบลพิปูน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพิปูน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราชในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพิปูนแล้ว

เทศบาลตำบลพิปูน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓

(นายธนบดี ธนากรรัฐ)
นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน



คำสั่งเทศบาลตำบลพิปูน

ที่ ๒๖๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จเพื่อประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑.นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ

มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

(นายธนบดี ธนากรรัฐ)

นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๕๔๑๐๑/ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ทุกท่าน

เรื่องเดิม ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ - ๒๕๖๖ โดยให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนตามแนวทางที่กำหนด และส่งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณาให้ความเห็นชอบตามระยะเวลาที่กำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง เพื่อให้การจัดทำแผนดังกล่าวแล้วเสร็จตามแนวทางและระยะเวลาที่กำหนด จึงแจ้งมายังคณะกรรมการฯ เพื่อเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพิปูน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายธนบดี ธนากรรัฐ)

นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน

ทราบ.....หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ทราบ.....ผู้อำนวยการกองช่าง

ทราบ.....ผู้อำนวยการกองคลัง

ทราบ.....ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทราบ.....หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพิบูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลพิปูนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่ามีความเหมาะสมกับลักษณะงาน

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ลักษณะงาน ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังมุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น มุ่งเน้นกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้งาน มากกว่าการเพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่ง การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการกำหนดกรอบตำแหน่งที่เหมาะสมวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลพิปูน

“โครงสร้างพื้นฐานดีทั่วทิศ เศรษฐกิจก้าวหน้า บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาพัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาการให้บริการประชาชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเสริมสร้างสุขอนามัยของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพิปูน

ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่๒ การพัฒนาคนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมืองและการบริหารขององค์กร

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

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



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.๒๕๕๙ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค 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. ะบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลงโอกาส

(Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการ

สนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์สู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหายาเสพติด เช่น ยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลพิปูน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลพิปูนค่อนข้างมีศักยภาพ 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

๒๓ โดย: กว ๖๖

วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลพิปูน

เทศบาลตำบลพิปูน ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี ๒๕๖๔ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐ ๖๖	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๘	๓,๔๑๐,๐๐๐
การพัฒนาคนและสังคมและคุณภาพชีวิต	๖๔	๑๗,๓๐๐,๘๔๘
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๒	๑๓๐,๐๐๐
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๙	๔,๑๗๐,๐๐๐
การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๘	๑,๘๑๐,๐๐๐
รวม	๑๐๑	๒๖,๘๒๐,๘๔๘

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๕๒ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๗ ๖๖	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓	๒๖๒,๐๐๐
การพัฒนาคนและสังคมและคุณภาพชีวิต	๒๖	๑,๙๑๐,๓๒๐
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑	๑๕,๐๐๐
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๗๔๕,๐๐๐
การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๐	๔๑๕,๐๐๐
รวม	๕๒	๓,๓๔๗,๓๒๐

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐ ๖๖		๒๕๖๐ / ๖๖	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๘	๓,๔๑๐,๐๐๐	๓	๒๖๒,๐๐๐
การพัฒนาคนและสังคมและคุณภาพชีวิต	๖๔	๑๗,๓๐๐,๘๔๘	๒๖	๑,๙๑๐,๓๒๐
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๒	๑๓๐,๐๐๐	๑	๑๕,๐๐๐
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๙	๔,๑๗๐,๐๐๐	๔	๗๔๕,๐๐๐
การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๘	๑,๘๑๐,๐๐๐	๑๐	๔๑๕,๐๐๐
รวม	๑๐๑	๒๖,๘๒๐,๘๔๘	๕๒	๓,๓๔๗,๓๒๐

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	ประชาชนได้รับการบริการด้าน สาธารณูปโภคสาธารณูปการอย่างทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา
การพัฒนาคนและสังคมและ คุณภาพชีวิต	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีแหล่ง เรียนรู้มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการ งานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน จพง.ธุรการ จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯจพง.ธุรการ - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครู ผู้ดูแลเด็ก
การพัฒนาเศรษฐกิจ	ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย ปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน - ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการ งานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน จพง.ธุรการ - ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯจพง.ธุรการ
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน	- ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย ปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน - ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการ งานทั่วไป นักพัฒนาชุมชน จพง.ธุรการ - ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯจพง.ธุรการ
การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็น ธรรม โปร่งใสมีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่น	ทุกตำแหน่ง

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓ ๖๖	พนักงาน เทศบาล	พนักงาน จ้าง	ลูกจ้าง ประจำ	หมายเหตุ
๑	เทศบาลตำบลพิบูล	๕	๓๔,๓๒๔,๑๐๐	๒๗ 16	๑๐ 6	๓ 1	
๒	เทศบาลตำบลเขาพระ	๓	๕๓,๑๑๔,๐๐๐	๓๒	๒๙	๒	
๓	เทศบาลตำบลกะทูน	๓	๔๒,๖๓๕,๐๐๐	๒๗	๒๗	๓	

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาลตำบลพิปูนมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - เส้นทางคมนาคมมีสภาพชำรุดเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด
 - มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
 - การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
 - ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
 - น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 - ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร
 - ปัญหาน้ำท่วมจากคลองเมื่อถึงฤดูฝน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
 - ประชาชนมีรายได้น้อย
 - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
 - ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
 - โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง
๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
 - เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
 - วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน
๕. ปัญหาด้านสังคม
 - การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
 - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป่ากันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
 - ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ
 - เกิดการพังทลายของตลิ่งเนื่องจากน้ำกัดเซาะ
 - การบุกรุกที่ดินสาธารณะ
๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร
 - ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจรและขนส่งผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬาและอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก , สตรีและคนพิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่างๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพมีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาการศึกษาในระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑.๑ การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๑.๓ การขนส่งมวลและจราจร
- ๑.๔ การสาธารณสุข
- ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑.๖ การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- 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

ดังนี้

ดังนี้

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

ดังนี้

๖.ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๖.๑การจัดการศึกษา
- ๖.๒บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ดังนี้

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 การบำรุงรักษาคุ คลอง ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคุ คลอง การกำจัดวัชพืช
๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาคูหากรวยยากจนและผู้ด้อยโอกาส
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 ๓๕ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ทำให้เทศบาลตำบลพิปูนไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพิปูนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพิปูนมีภารกิจอำนาจหน้าที่ จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

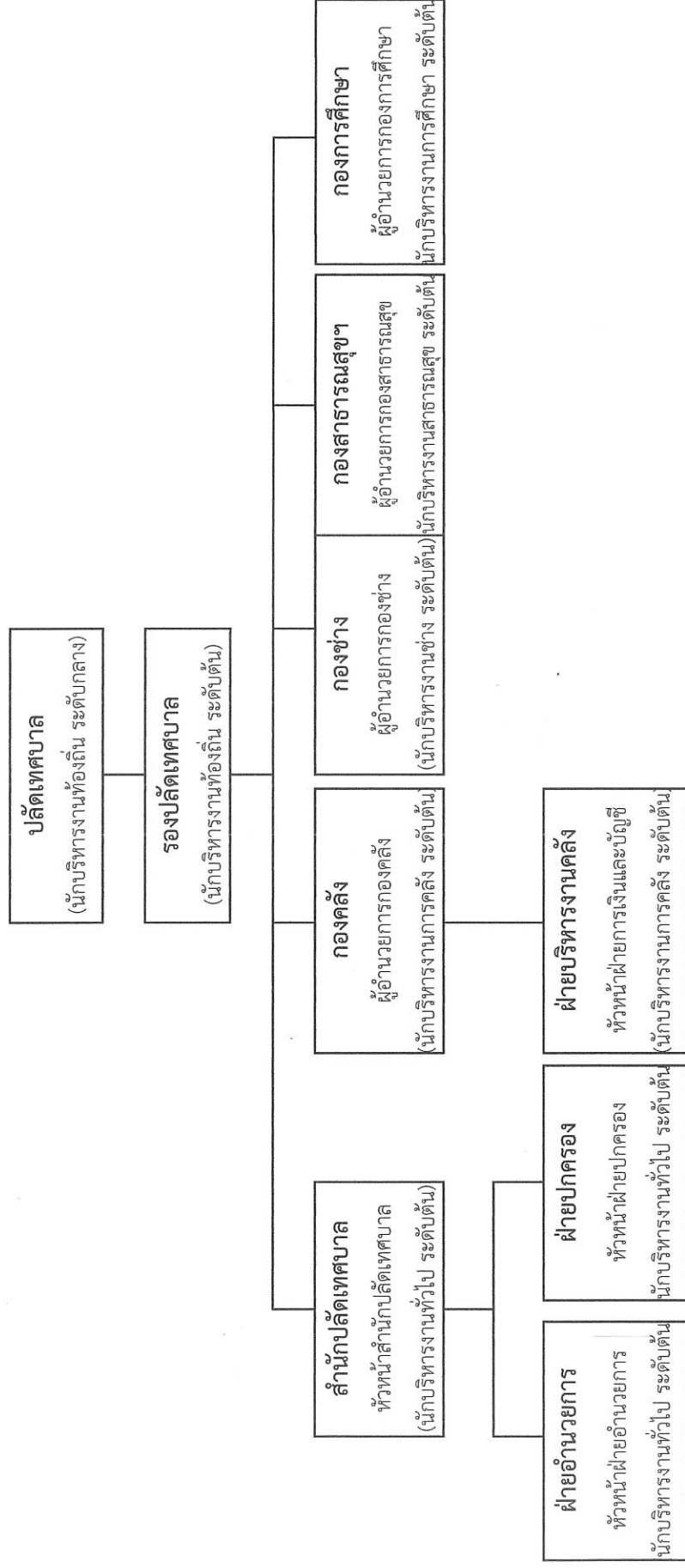
เทศบาลตำบลพิปูน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

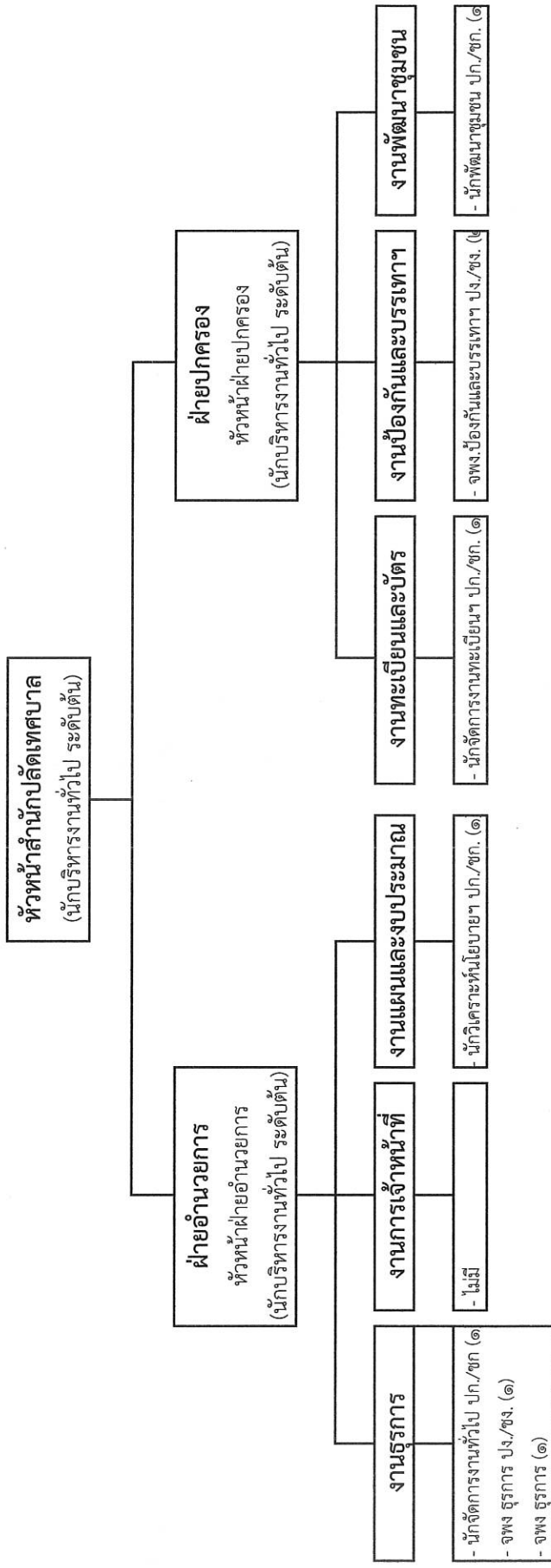
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนฯ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑				
รวม	๕๐	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

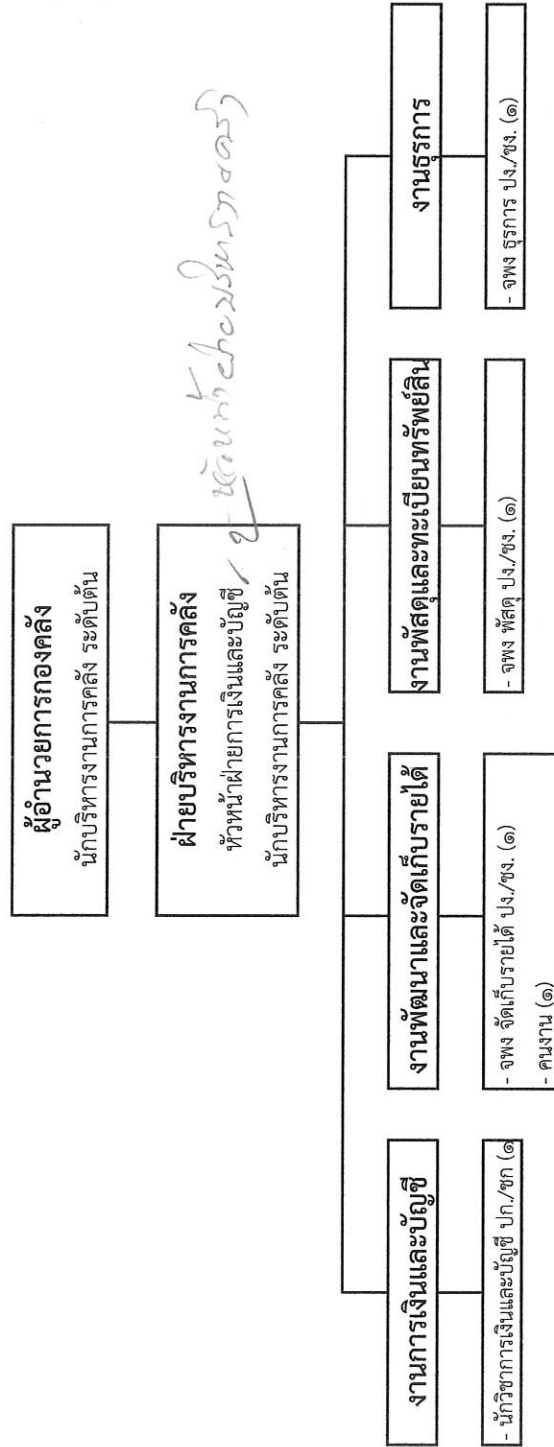
๑๐. โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลพิน อำเภอพิน จันทนครศรีธรรมราช



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

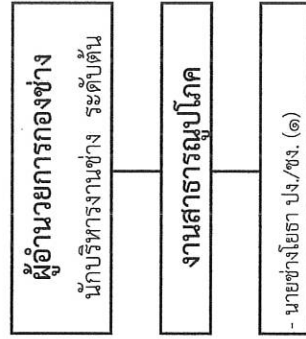


โครงสร้างองค์กร

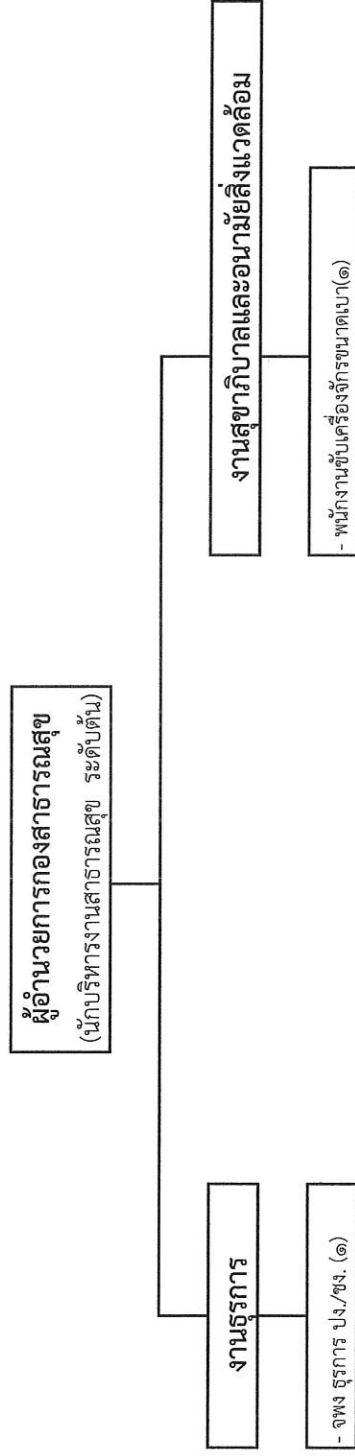


๑๙๓๕๓๖๓๗๓๘๓๙

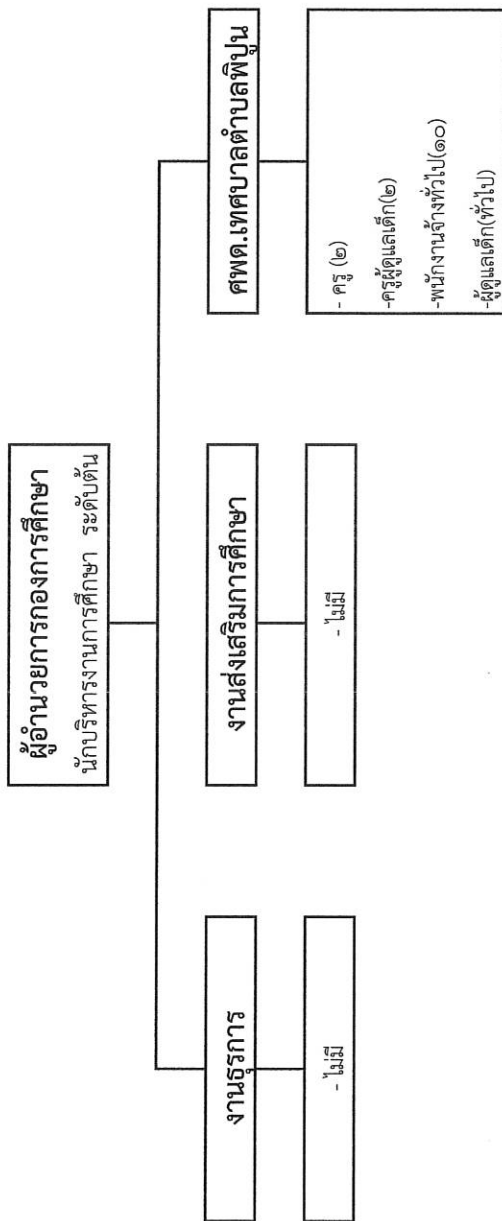
โครงสร้างกองช่าง



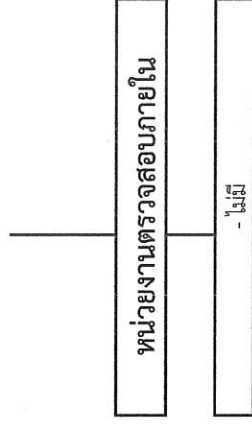
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						2564	2565	2566	2567	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	59,670
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	36,500
	สำนักปลัดเทศบาล																		
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	524,400	538,560	554,040	42,580
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	480,240	493,560	507,000	38,910
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	448,920	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	461,760	475,080	488,160	37,410
6	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	215,040	222,600	230,280	17,290
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	161,640	168,000	174,600	12,970
8	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	362,640	18,000	1	1	1	-	-	-	11,040	13,320	13,320	385,200	398,520	411,840	31,720
9	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก	1	1	249,240	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	252,360	260,040	267,720	20,770
10	นักพัฒนาชุมชน	ปก	1	1	190,080	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	197,880	206,640	215,400	15,840
11	จพง.ป้องกันและบรรเทา อุกฉกัประจํา	ชง.	2	2	779,160	-	2	2	2	-	-	-	22,800	23,640	24,480	801,960	825,600	850,080	64,930
12	เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	240,480	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,240	7,280	247,680	254,920	262,200	20,040
13	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	457,560	471,180	484,800	36,995
14	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	401,940	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	443,220	455,840	470,460	34,995
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	342,720	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	353,880	365,160	376,920	28,560
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	313,340	327,060	24,825
17	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	264,480	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	273,480	282,720	292,080	22,040
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	369,240	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	380,160	391,320	402,360	30,770
19	คนงาน		1	1	192,360		1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	16,030

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ว่าง		๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๕,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๗๓๕,๗๒๐
๒	นางสาวปรีดา สามารถ	รศ.บ.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๓๗๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐

สำนักปลัดเทศบาล

๓	นางพรพิมล ریانันท์	ศส.บ(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๕๐๔,๒๔๐
๔	นางสาวเสาวณี ลอยใหม่	ศส.บ(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๔๒,๓๔๐	๑๘,๐๐๐	๔๖๐,๓๔๐
๕	นายณัฐพิพัฒน์ ศรีสุวรรณ	ศส.บ(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๓๗๔,๑๖๐
๖	นางตติยา ทินกร	รศ.บ.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐๗,๔๘๐		๒๐๗,๔๘๐
๗	น.ส.สายวรินทร์ แสงสว่าง	รศ.บ.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๔๔๘,๙๒๐		๔๔๘,๙๒๐
๘	น.ส.เอกอนงค์ จงจิตต์	ศส.บ(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐		๒๔๕,๒๘๐
๙	นายศรีสุวรรณ หนูแก้ว	ศส.บ(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๐,๐๘๐		๑๘๐,๐๘๐
๑๐	นายพิชิตสุดา คชพลาย	บร.บ.(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐		๑๕๕,๖๔๐
๑๑	นายวันชัย ราชเมณี	มศ.๓	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ชง.	๕๑๔,๖๘๐		๕๑๔,๖๘๐
๑๒	นายสากล คະເນີ	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง.	๒๖๔,๔๘๐		๒๖๔,๔๘๐
ลูกจ้างประจำ ปวส.											
๑๓	น.ส.วรรณมา จงจิตต์	ศส.บ(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	เจ้าพนักงานธุรการ			เจ้าพนักงานธุรการ		๒๔๐,๔๘๐		๒๔๐,๔๘๐

กองคลัง

๑๔	ว่าง		๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	
๑๕	ว่าง		๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๑๘,๐๐๐	
๑๖	นายสันต์ชาย ศรีประยะ	บร.บ.(บัญชีบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๔๒,๓๒๐		
๑๗	สิบเอกสิงหา ศรีนวล	บร.บ.(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ปง.	๒๖๔,๔๘๐		๓,๙๖๐
๑๘	นางปราณี แสงศรี	อ.บธ.(การเงินและบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๖๕,๒๔๐		
๑๙	ว่าง		๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปม/ชง	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปม/ชง	๒๔๗,๙๐๐		
ลูกจ้างประจำ											
๒๐	นางพวงทิพย์ บรรจง	ปวช.		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๑	นายเรืองศักดิ์ แก้วฤทธิ์	อ.ส.บ.(อุตสาหกรรมบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๖๗,๘๘๐
๒๒	ว่าง		๒๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ขง	๒๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ขง	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒๓	นางปัจจุพัฒน์ จินธุ	เ.ย.บ.(พยาบาลศาสตรบัณฑิต)	๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๔๓๕,๓๒๐	๔๗๗,๓๒๐
๒๔	ว่าง		๒๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	จพ.ง.ร.การ		๒๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	จพ.ง.ร.การ	ป.ง.		
ลูกจ้างประจำ										
๒๕	นายอนัน ชูบุรี	ป.๗		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๒๙๓,๔๐๐	๒๙๓,๔๐๐

กองการศึกษา

๒๖	ว่าง	-	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๗	น.ส.วันดี ธนากรรัฐ	ศ.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๒	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๒			เงินอุดหนุน
๒๘	น.ส.เย็นใจ เศรษฐพงศ์	ค.บ.(ครุศาสตรบัณฑิต)	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑			เงินอุดหนุน
๒๙	ว่าง		๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแล	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			
๓๐	ว่าง		๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแล	๒๑- ๒- ๐๘- ๒๑๐๗- ๐๐๑- ๕๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก			
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๑	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		เงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวอมรรัตน์ นุทอง	บ.ร.บ(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางอังศณา อินทธีรวัฒน์	ศ.ศ.บ.(ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๔	น.ส.แอนจิรา ทองปาน	วท.บ(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	✗	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๕	น.ส.เอกกมล รัตนบุตร	ศ.ศ.บ.(ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางณัฐวิภา ถวาย	ศ.ศ.บ.(ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๗	น.ส.พัชรี ทองบัว	ศ.ศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางลักขณา ชีช้าง	บ.ร.บ(บริหารธุรกิจ)	✗	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๔๐	ว่าที่ร.ด.หญิงมณฑา ศรีภูมิ	วท.บ(วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพิปูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

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

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุก โดยตั้งคำถามว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการแบบระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานแบบเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง

จากแนวทางข้างต้น เทศบาลตำบลพิปูน จึงกำหนดแนวทางพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑.ส่งเสริมการเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันที่ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงานต่างๆ

๒ จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน สร้างเสริมประสบการณ์หาความรู้

๓.การจัดปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
