



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลกะทูน
อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

เพื่อกำหนดการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลกะทูนได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนคำนึงภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐที่สนับสนุนงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนด้านบริหารบุคคล เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดตามความจำเป็น และความต้องการของท้องถิ่น เพื่อพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลกะทูน



สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๗
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปลักษณะและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๓. สำเนาแบบตรวจสอบกลิ่นกรองฯ
๔. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างของเทศบาลฯ
๕. สำเนาการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่
๖. สำเนาแผนภูมิโครงสร้างของเทศบาล
๗. สำเนาสรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ
๘. สำเนาทะศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลกะทูน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลกะทูน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลกะทูน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกะทูนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกะทูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลกะทูน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกะทูน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกะทูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลกะทูน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ



ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลกะทูน ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลกะทูนเป็นเทศบาลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลกะทูนมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลกะทูน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

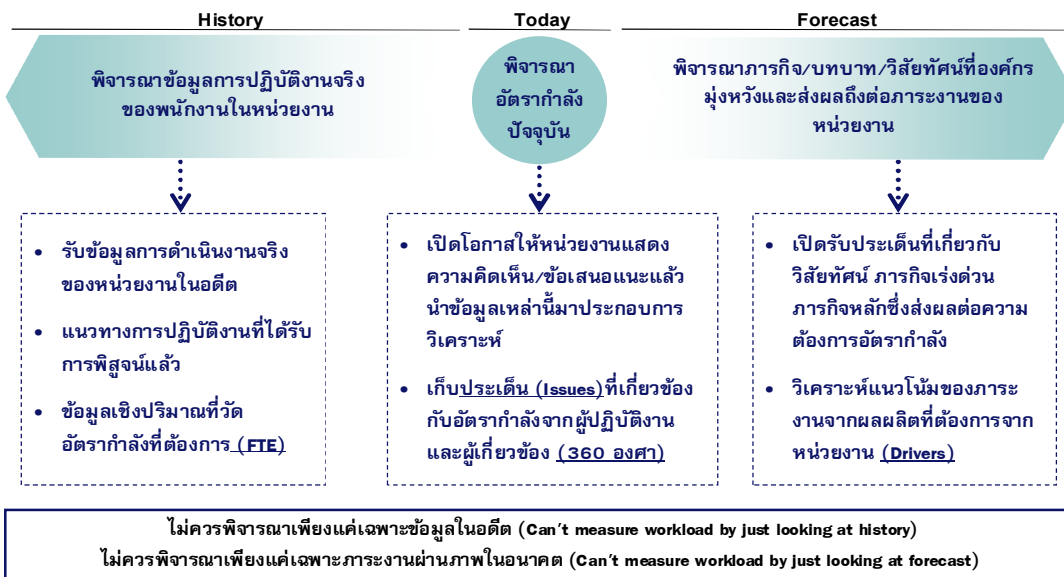
- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

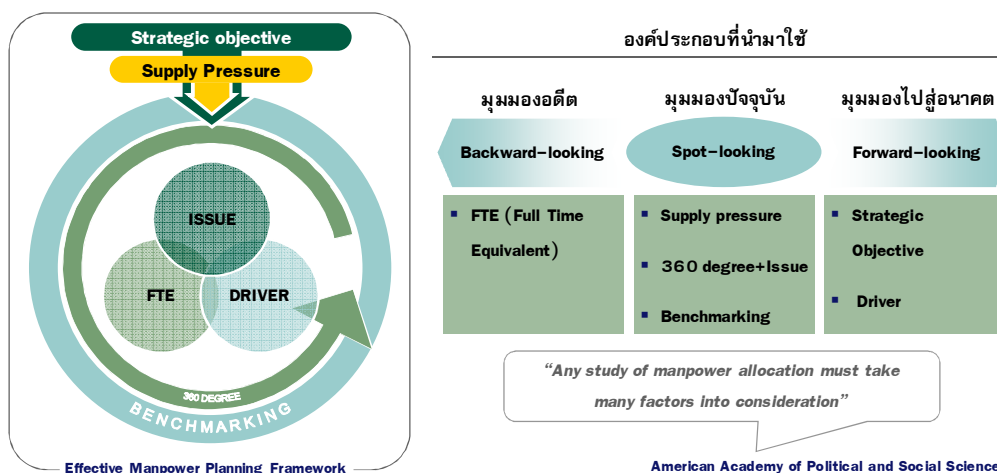
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะทูน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลกะทูน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกะทูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลกะทูน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลกะทูน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลกะทูน



- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลกะทูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ \times ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลกะทูน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลกะทูน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลกะทูน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลกะทูน พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลกะทูน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมอง



ของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพิปูนและเทศบาลตำบลเขาพระ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	เทศบาลตำบลกะทูน	๓	๔๑,๓๗๙,๓๐๐	๒๕	๓	๒๗	
๒	เทศบาลตำบลเขาพระ	๓	๔๙,๓๕๘,๘๐๐	๒๔	๒	๒๔	
๓	เทศบาลตำบลพิปูน	๕	๒๘,๙๘๐,๐๐๐	๒๕	๓	๑๐	

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะทูน เทศบาลตำบลเขาพระ และเทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างใกล้เคียงกันสำหรับพนักงานเทศบาล ที่แตกต่างกันคือ พนักงานจ้าง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกะทูน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลกะทูน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลกะทูน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่ง ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักวิชาการศึกษา รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้



๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกะทูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกะทูน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลกะทูน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกะทูน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลกะทูนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลกะทูน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้



๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลกะทูน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลกะทูน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกะทูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลกะทูน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลกะทูน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกะทูน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกะทูน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลกะทูน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)



๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลกะทูน และส่งคณะกรรมการ
เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลกะทูน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลกะทูน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
- ๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลกะทูน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๐ ส.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๑๖ ก.ค.๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๘ ส.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.ข้างเคียง	ทต.พิปูน , ทต.เขาพระ
๒๓ ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓๐ ส.ค.๖๐	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณา	
๒๑ ก.ย.๖๐	ก.ท.จ.จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชุม พิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ ทต.กะทูน	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ต.ค.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดนครศรีธรรมราช, อำเภอพิปูน



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกะทูน พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๔.๑.๑ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในการใช้เพื่อการเกษตรกรรมได้ แต่ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ได้ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๔.๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๔.๑.๓ หมู่บ้านขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน

๔.๑.๔ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ ทด.ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

ความต้องการ

๔.๑.๑ แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภคและบริโภค

๔.๑.๒ ไฟฟ้า

๔.๑.๓ ราง/ท่อระบายน้ำ

๔.๑.๔ เส้นทางคมนาคม

๔.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

๔.๒.๑ มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

๔.๒.๒ ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน

๔.๒.๓ ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

๔.๒.๔ ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย

๔.๒.๕ ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๔.๒.๖ ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค - บริโภค น้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่มีคุณภาพมี ตะกอน

๔.๒.๗ สื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐานและขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๔.๒.๘ เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังและรับภาระในการดูแลเด็ก



๔.๒.๙ ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต

๔.๒.๑๐ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สื่อลามก สารเสพติด และ ท้องก่อนวัยอันสมควร

ความต้องการ

๔.๒.๑ ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด และ โรคติดต่อ

๔.๒.๒ ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

๔.๒.๓ ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง

๔.๒.๔ ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมเรื่องที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง

๔.๒.๕ ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

๔.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

๔.๓.๑ ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน

๔.๓.๒ ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๔.๓.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าถึงแหล่งทุน

๔.๓.๔ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะยาวในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ

๔.๓.๕ ค่าแรงตกต่ำ ค่าครองชีพสูง ขาดแคลนการจ้างงาน

ความต้องการ

๔.๓.๑ ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง

๔.๓.๒ มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๔.๓.๓ ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น

๔.๓.๔ ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างแรงงานมากขึ้น

๔.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

สภาพปัญหา

๔.๔.๑ ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน

ความต้องการ

๔.๔.๑ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม



สภาพปัญหา

๔.๕.๑ เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภคบริโภคได้

๔.๕.๒ มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ

๔.๕.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกและตระหนักรู้เรื่องทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการ

๔.๕.๑ ปัญหาเรื่องดินเค็มลดลง จัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น

๔.๕.๒ ปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียลดลง ผู้ประกอบการสามารถกำจัดขยะและน้ำเสียเองได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน

๔.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

๔.๕.๑ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

ความต้องการ

๔.๕.๑ ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกะทูน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกะทูนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลกะทูนคือ

**“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทั้งตำบล ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
พัฒนาด้านสาธารณสุขและการศึกษา ยึดหลักบริหารตามหลักธรรมาภิบาล”**

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลกะทูน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชน
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวรวมทั้งกิจกรรมการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ คลอง หนอง บึง ฯลฯ
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพทั่วทุกหมู่บ้าน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำ ตัดตั้งวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความสำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การจัดระบบข้อมูลของตำบล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติด
๒. สนับสนุนทางด้านการกีฬาและนันทนาการ



๓. ส่งเสริม สนับสนุนสงเคราะห์ คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ผู้เดือดร้อนที่อยู่อาศัย และ กลุ่มต่าง ๆ
๔. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชน
๕. จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น
๒. ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างสถานศึกษารวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้กับศาสนา
๓. จัดหาอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัด สพฐ.

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีการบำบัดและจัดการขยะ
๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคาม หรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจหลัก Swot เทศบาลตำบลกะทูน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้วิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของเทศบาลได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๑๒ (๒)) มาตรา ๕๐(๒) และ มาตรา ๕๑(๘)
- ๑.๒ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๓ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))



- ๑.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๑.๕ การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดเรือ (มาตรา ๑๖
- ๑.๖ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๑.๗ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- ๑.๘ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๒.๑ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
 - ๒.๒ การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
 - ๒.๓ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
 - ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๗(๑๐) และ มาตรา ๕๐ (๖))
 - ๒.๕ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๖))และมาตรา ๕๐ (๖)
 - ๒.๖ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖) (๑๖)
 - ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)
 - ๒.๘ ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒) และ มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
 - ๓.๒ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และการสาธารณสุขอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
 - ๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
 - ๓.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖)(๑๒)
 - ๓.๕ การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๐))
 - ๓.๖ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ (มาตรา ๕๐ (๓) และ มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - ๓.๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙)) และ มาตรา ๕๐ (๕)
 - ๓.๘ การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๔.๑ การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑(๓)และมาตรา ๑๖(๓))
 - ๔.๒ การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))



- ๔.๓ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๔ การพานิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๔.๕ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- ๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๕.๑ การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
 - ๕.๒ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
 - ๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย(มาตรา ๑๖ (๑๘))
 - ๕.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๖. **ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))
- ๗. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 - ๗.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
 - ๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๑(๕))
 - ๗.๓ หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล (มาตรา ๕๐ (๔) และ มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกะทูนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ



๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลกะทูน จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๖.๑.๑ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๑.๒ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๑.๓ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๖.๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๖.๑.๕ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๗ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๖.๑.๘ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖.๑.๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- ๖.๒.๒ ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๖.๒.๓ ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๖.๒.๔ ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๖.๒.๕ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.๒.๖ สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๒.๗ การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๖.๒.๘ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๖.๒.๙ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ๖.๒.๑๐ การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลกะทูน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และ ใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ๖. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอในการบริหารงาน๒. บุคลากรบางส่วนไม่มีความตั้งใจในการทำงาน๓. มีภาระหนี้สิน๔. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล๕. บุคลากรบางส่วนเอาเวลาราชการทำเรื่องส่วนตัว๖. การร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลดำเนินการ บุคลากรบางส่วนไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภาในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ๒. มีระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่นำความรู้มาปฏิบัติงานเท่าที่ควร๓. บุคลากรบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีภาระหนี้สิน



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลกะทูน (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ สมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้างปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบการฝึกอบรมบุคลากรยังไม่มีครบถ้วนถึง ได้เฉพาะกลุ่มบุคคล
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาลงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลกะทูน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลกะทูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลกะทูน เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็กและมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๕๓ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรา
๑.๒ พนักงานครูเทศบาล	๑๓	อัตรา
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘	อัตรา
๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลกะทูน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลกะทูน มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	๑	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑	-
	งานแผนและงบประมาณ	๑	-	-	๑	-
	งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑	๑๓	-	๑๒	๑
	งานธุรการ	๑	-	๑	๒	๑
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๑	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	-	๑	-
	งานธุรการ	-	-	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารงานช่าง	-	-	-	-	-
	งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร	๑	-	-	๒	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-
	งานธุรการ	-	-	-	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลกะทูน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลกะทูน ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเมือง การบริหาร
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสังคมและสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชน- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวรวมทั้งกิจกรรมการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- จพง.ธุรการ สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none">- ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง รักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ คูคลอง หนองบึง- ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณสุขปเือกสาธารณสุขการให้มีประสิทธิภาพทั่วทุกหมู่บ้าน	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- นักวิเคราะห์ฯ- นายช่างโยธา- ผช.ช่างโยธา- ผช.จพง.ธุรการกองช่าง- ตกแต่งสวน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเมือง การบริหาร	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำ ตัดตั้งวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากร- พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ- จัดระบบข้อมูลของตำบล	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หน.สำนักปลัด- นักวิชาการพัสดุ- นักพัฒนาชุมชน- เจ้าพนักงานธุรการ- ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสังคมและ สาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none">- สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันยาเสพติด- ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ- ส่งเสริมสนับสนุนสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และเด็กด้อยโอกาส ผู้เดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย- เสริมสร้างสุขภาพของชุมชน- จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	<ul style="list-style-type: none">- รองปลัดเทศบาล- นักวิชาการศึกษา- นักพัฒนาชุมชน- ผช.นักวิชาการศึกษา- ผช.นักพัฒนาชุมชน- ผช.จพง.ป้องกัน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	<ul style="list-style-type: none">- สนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น- สนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการศึกษา โดยการจัดโครงการ ด้านการกีฬา ส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้กับสถานศึกษา- จัดซื้ออาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัด สพฐ.	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- รองปลัดเทศบาล- หน.สำนักปลัด- นักวิชาการศึกษา- นักวิชาการพัสดุ- ผช.นักวิชาการศึกษา- ผช.นักวิชาการพัสดุ- พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างทุกตำแหน่ง (เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัด)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีการบำบัดและจัดการขยะ- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- นายช่างโยธา- ผช.ช่างโยธา- จพง.พัสดุ- ผช.จพง.พัสดุ- ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล ตำบลกะทูน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานกรรมาธิการ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	งานพัฒนาชุมชน ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	งานนโยบายและแผน ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม ครู อันดับ ค.ศ. ๑ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๒	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม ผช.นักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน (ว่าง ๑)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ ท้องถิ่น	
	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖	(พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗	ผช.เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	(พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	(พนักงานจ้างทั่วไป) นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)									
๒๑	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองคลัง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลกะทูน อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	งานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองช่าง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลกะทูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.นายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ตกแต่งสวน งานธุรการ (พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๕๕๘,๑๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๓๑,๒๙๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐	
สำนักปลัด																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๒๔,๐๑๐	
๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๔๙๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๗,๕๗๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๓๖๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
๙	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ลูกจ้างประจำ																		
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ																		
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๓๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๔๔๐	๔๖,๖๘๐	๕๓,๑๖๐	๑๒,๒๗๐
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๓๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๔๔๐	๔๖,๖๘๐	๕๓,๑๖๐	๑๒,๒๗๐
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๒๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔,๕๖๐	๔๐,๕๖๐	๔๖,๘๐๐	๑๑,๘๐๐
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๒๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๒,๐๔๐	๓๗,๙๒๐	๔๔,๐๔๐	๑๑,๖๐๐
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๒๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔,๕๖๐	๔๐,๕๖๐	๔๖,๘๐๐	๑๑,๘๐๐
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๓๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๗,๔๔๐	๔๓,๕๖๐	๔๙,๙๒๐	๑๒,๐๓๐
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๓๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๗,๔๔๐	๔๓,๕๖๐	๔๙,๙๒๐	๑๒,๐๓๐
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๒๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔,๕๖๐	๔๐,๕๖๐	๔๖,๘๐๐	๑๑,๘๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจการ	๑	๑	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๙,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	๑๑,๔๐๐	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจการ	๑	๑	๒๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๒๗,๐๐๐	๓๒,๖๔๐	๓๘,๕๒๐	๑๑,๒๐๐	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ																			
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจการ	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๘๐	๑๖,๒๓๐	
๓๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจการ	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๑๕,๖๐๐	
๓๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจการ	๑	๑	๒๑๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	๑๗,๘๙๐	
๓๗	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ภารกิจการ	๑	๑	๒๒๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๐๘๐	๒๔๔,๕๖๐	๒๕๔,๔๐๐	๑๘,๘๓๐	
๓๘	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	๑	๑	๑๙๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๑๖,๐๗๐	
๓๙	ผช.จพง.ป้องกันฯ	ภารกิจการ	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๑,๖๐๐	
๔๐	ผช.จพง.บันทึกข้อมูล	ภารกิจการ	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๐,๕๙๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ																			
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๔๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๑,๖๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔๓	นักการ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
กองคลัง																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐	
๔๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐	
๔๖	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๓,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ																		
๔๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๑๘,๗๙๐
๔๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๑๕,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ																		
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๑๕,๖๘๐
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๒,๕๒๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๘๐	๑๑,๖๐๐
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๐,๑๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง																		
๕๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ																		
๕๖	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๐,๑๘๐
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐	๑๑,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ																		
๕๘	ตักแต่งสวน	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๑,๘๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

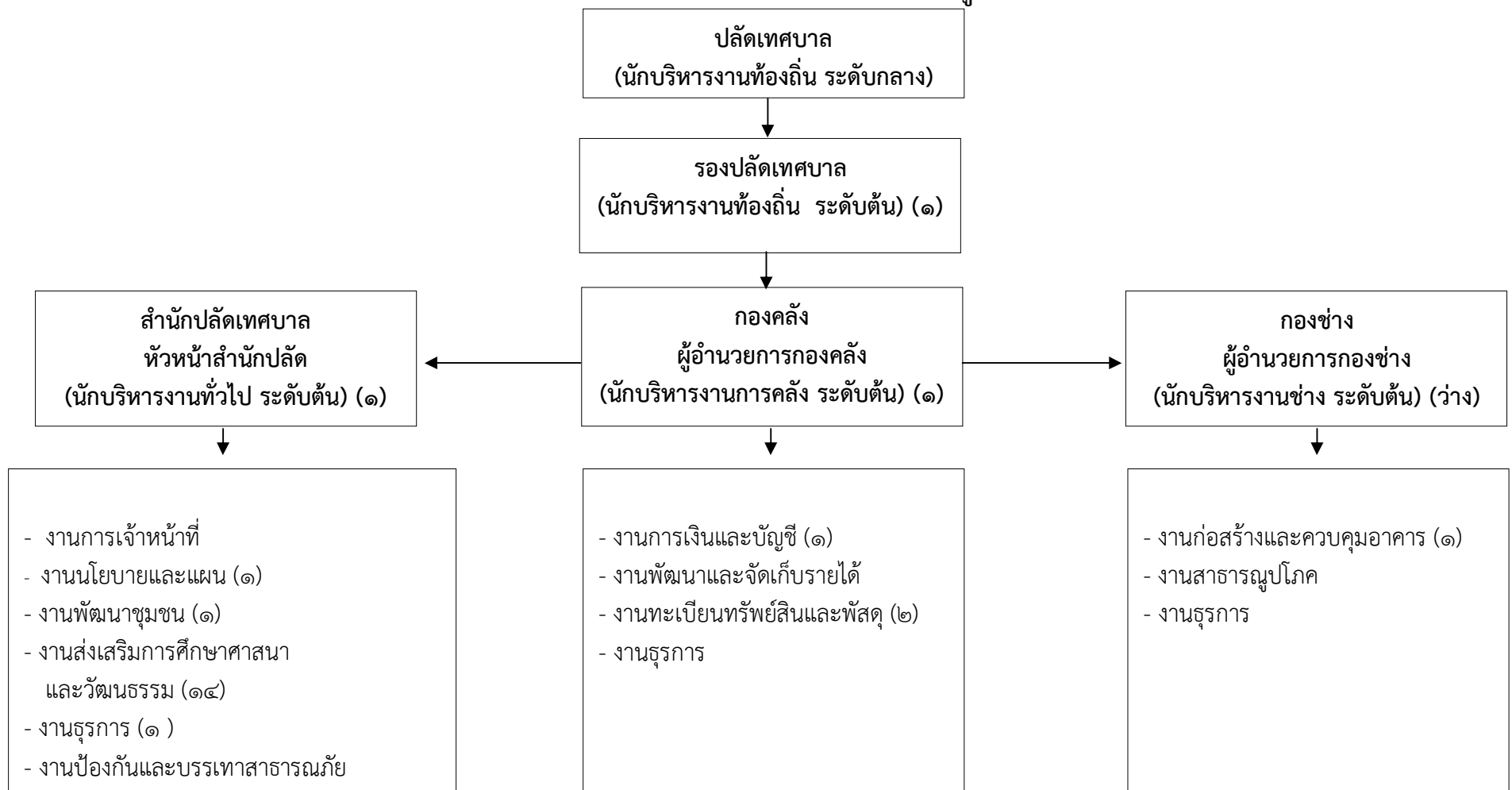
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
(๔)	รวม	-	๕๘	๕๕	๘,๑๑๑,๕๒๐	๕๘	๕๘	๕๘	-	-	-	๓๓๖,๐๖๐	๓๔๖,๖๒๐	๓๕๖,๙๔๐	๘,๔๔๗,๕๘๐	๘,๗๙๔,๒๐๐	๙,๑๕๑,๑๔๐		
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒๐%) (รวม)														๑,๖๘๙,๕๑๖	๑,๗๕๘,๘๔๐	๑,๘๓๐,๒๒๘		
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๐,๑๓๗,๐๙๖	๑๐,๕๕๓,๐๔๐	๑๐,๙๘๑,๓๖๘		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๓.๓๓	๒๓.๑๓	๒๒.๙๒		

- หมายเหตุ
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔๑,๓๗๙,๓๐๐ บาท = $(๔๑,๓๗๙,๓๐๐ \times ๕\%) = ๒,๐๖๘,๙๖๕ + ๔๑,๓๗๙,๓๐๐ = ๔๓,๔๔๘,๒๖๕$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๓,๔๔๘,๒๖๕ บาท = $(๔๓,๔๔๘,๒๖๕ \times ๕\%) = ๒,๑๗๒,๔๑๓.๒๕ + ๔๓,๔๔๘,๒๖๕ = ๔๕,๖๒๐,๖๗๘.๒๕$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕,๖๒๐,๖๗๘.๒๕ บาท = $(๔๕,๖๒๐,๖๗๘.๒๕ \times ๕\%) = ๒,๒๘๑,๐๓๓.๙๑ + ๔๕,๖๒๐,๖๗๘.๒๕ = ๔๗,๙๐๑,๗๑๒.๑๖$



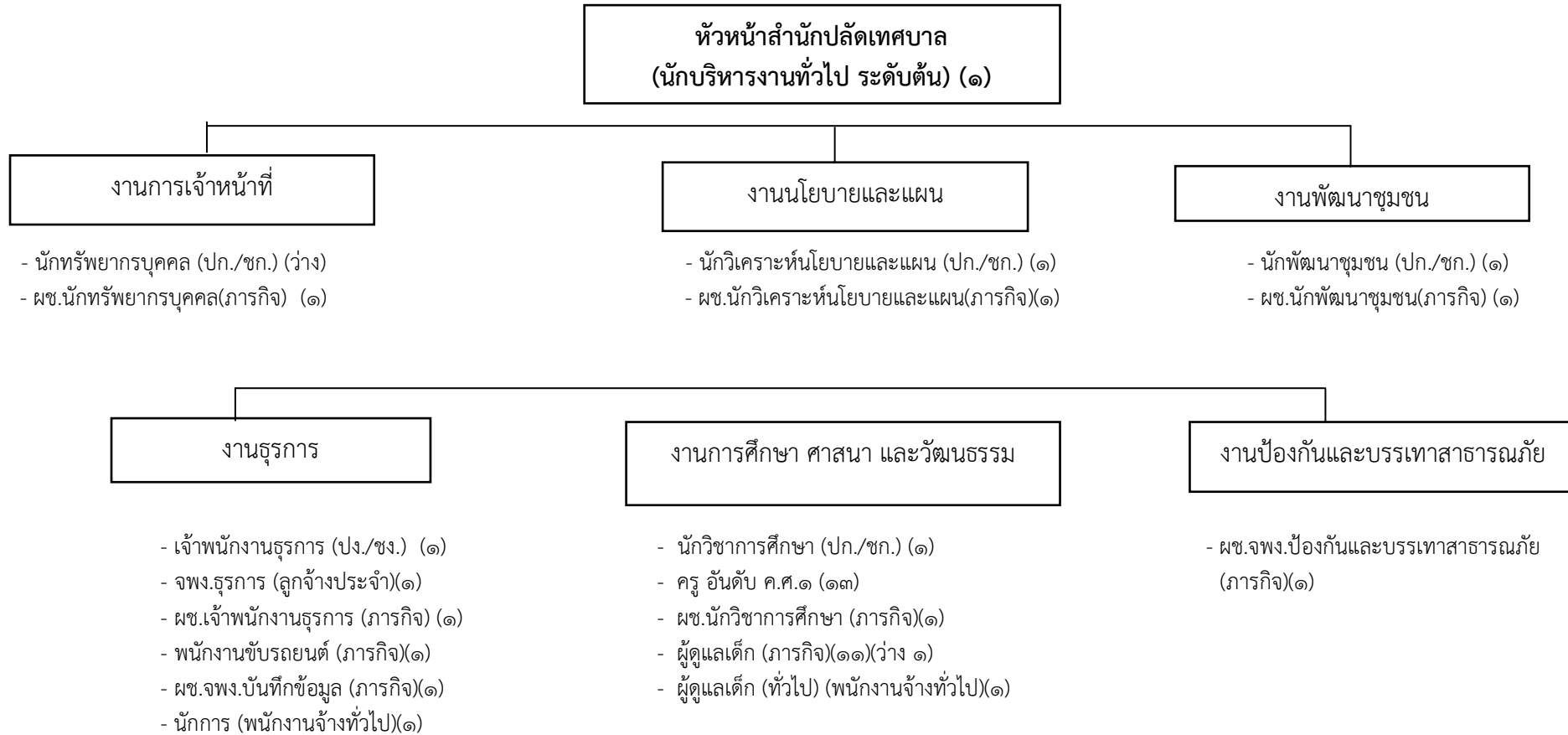
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะทูน

โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลกะทูน





โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



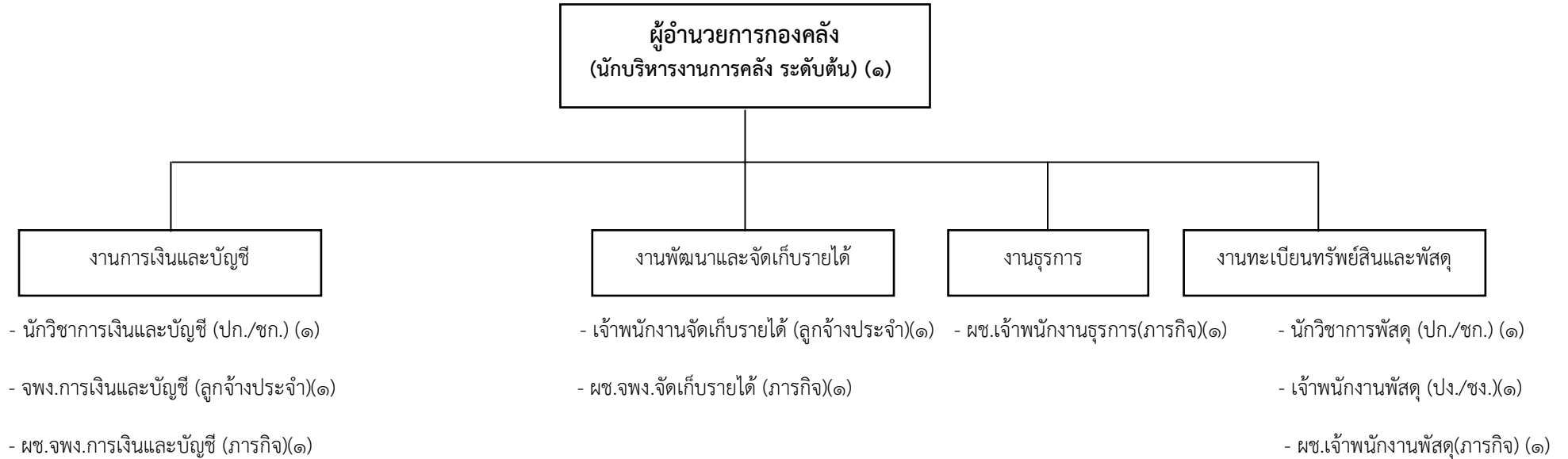


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ครูผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๑๓	-	๘	๒	๑๑	๔๑



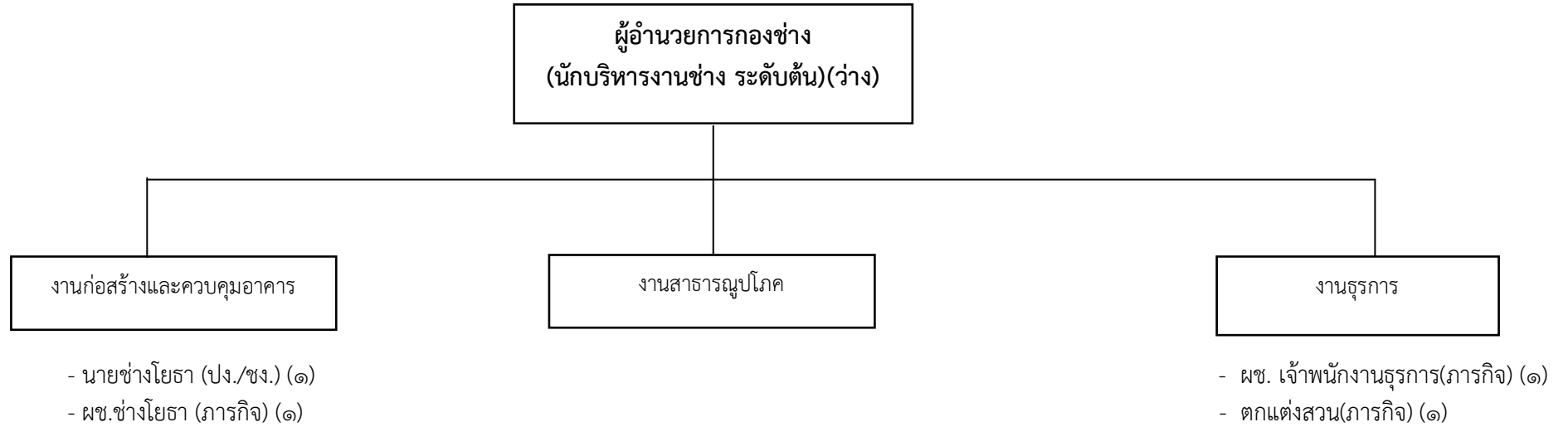
โครงสร้างองค์กร เทศบาลตำบลกะทูน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๒	-	-	๑	-	๒	๔	-	๑๐



โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลกะทูน



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



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายโสภณัฐ ศรีขวัญแก้ว	(ศศบ.) (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗๕,๔๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๔๓,๔๘๐
๒	นางพรประภา กลั่นสุวรรณ	(น.ม.) นิติศาสตรมหา บัณฑิต	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
สำนักปลัด												
๓	นายสุรศักดิ์ ชาญมรงค์	(ศศบ.) (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๐,๑๒๐
๔	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕	นายวีระศักดิ์ สุทธิ	(ศศบ.) เอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ ศึกษา	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐



สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	นางแสงจันทร์ สุขชเดช	(ศศบ.) การจัดการทั่วไป	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๗	นางสาวจิรพร มุสิเกิต	(ศษ.บ.) เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๘	นางสาวสุภาวดี ปรีชา	(รป.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๙	นางวิรัช ภัยรี	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	๘๐-๒-๐๐๖๐	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๖๐	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)



สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๑๐	นางราตรี หมั่นนคร	(ค.บ.) การศึกษา ปฐมวัย	๘๐-๒-๐๐๖๑	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๐๖๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๑	นางสุนิษา ผูกพานิช	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๐๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๐๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๕,๗๒๐	-	-	๒๘๕,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)
๑๒	นายธีรศักดิ์ พรหมแก้ว	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๐๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๐๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๓	นางสาวณี สุขกิจ	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๐๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๐๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
๑๔	นางอิติรัตน์ ศรีเปารยะ	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๓๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๓๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	๒๔๘,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๑๕	นางสาวสมณฑา ทิพย์สุวรรณ	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๘๐-๒-๐๕๔๗	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๔๗	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	นางอุบลรัตน์ รียาพันธ์	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๕๔๘	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๔๘	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๒๘๐	-	-	๒๒๔,๒๘๐ (เงินอุดหนุน)
๑๗	นางวิไลวรรณ รียาพันธ์	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๘๐-๒-๐๕๔๙	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๔๙	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๘	นางจิตติ สนิมรงค์	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๕๕๐	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๕๐	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐ (เงินอุดหนุน)
๑๙	นางสาวศิริพร สุขกิจ	(ศษ.ม.) บริหารการศึกษา	๘๐-๒-๐๕๕๑	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๕๑	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๒๘๐	-	-	๒๒๔,๒๘๐ (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางสาวชมลักชิกา อาศัย	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	๘๐-๒-๐๕๕๒	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๕๒	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๒๑	น.ส.ตรียาการัญ สุขกิจ	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	๘๐-๒-๐๕๕๓	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๕๕๓	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
ลูกจ้างประจำ												
๒๒	นายสงคราม รัตนมณี	ม.๓	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ												
๒๓	นางสาวพาลักษณ์ สงเคราะห์	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๗,๒๔๐	-	-	๑๘๗,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๒๔	นางสาวนัทธมน เพ็ชรชนะ	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๗,๒๔๐	-	-	๑๘๗,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)



สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาวชลธิชา พัชฌา	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๔๗,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๒๖	นางอ่อนฤทัย ศรีสา	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๗	นางสาวนันญา ชาญ	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๙,๒๐๐	-	-	๑๓๙,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๘	นางทัศนีย์ ช้องสงเสียง	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	๑๔๔,๓๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๙	น.ส.จุไรรัตน์ มลิวัลย์	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	๑๔๔,๓๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๐	น.ส.พนอจิตต์ รียาพันธ์	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)



สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นางอนุสราริยาพันธ์	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๒	นายอภิรักษ์ เมธารินทร์	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ												
๓๔	นางธัญญะรัตน์ ศรีมุขข์	(ค.บ.) จิตวิทยาแนะแนว	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๓๕	นางสาวศิริรัตน์ แซ่ภู	(ศศ.บ.) รัฐศาสตร์	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๓๖	นายณัฐภณ สุทธิ	(ศศ.บ.) รัฐศาสตร์	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๔,๖๘๐	-	-	๒๑๔,๖๘๐



สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๓๗	นายเอกมัย กรตมาก	(ศศ.บ.) การพัฒนาชุมชน	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๕,๙๖๐	-	-	๒๒๕,๙๖๐
๓๘	นางสาวธัญวรัตน์ ปรีชา	(รม.) รัฐประศาสน ศาสตร์	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๘๔๐	-	-	๑๙๒,๘๔๐
๓๙	นายสิทธิพร คินธร	ปวส. ช่างยนต์	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๙,๒๐๐	-	-	๑๓๙,๒๐๐
๔๐	นางสาวบุณทริกา รियाพันธ์	(วบ.) (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผช.จพง.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.จพง.บันทึกข้อมูล	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ												
๔๑	นายวุฒิชัย รियाพันธ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๒๐๐	-	-	๑๓๙,๒๐๐



สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๒	นางสาวชลิตา สังข์เมฆ	(ค.บ.) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นางจินตนา สิทธิฤทธิ์	ป.๔	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองคลัง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นางสุภาณี อรุณสุวรรณกร	(บธ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๒	นางสาวจรรยา เฮ่า	(บธ.ม.) (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๓	นางสาวชนิดากา ขนสิษฐ์	(ศศ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๔	นางสาวศิริวรรณ พรหมฤทธิ์	(บธ.บ.) (บริหารธุรกิจ ระหว่างประเทศ)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๕	นางยุรา รियाพันธ์	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองคลัง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	นายชัยรัตน์ ละเอียด	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๘,๖๔๐			๑๘๘,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ												
๗	นางสาววิลาสินี ไชยปัญญา	(บธ.บ.) (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๘	นายวราวุธ บุญประดิษฐ์	ปวช. (ช่างกลโลหะ)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๙	นางสาวจารุวรรณ นิยม	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๙,๒๐๐	-	-	๑๓๙,๒๐๐
๑๐	นางสาวอรอุมา คณะณีย์	(บธ.บ.) (บริหารการตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองช่าง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงินค่า ตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	-	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	นายณเดชน์ คงศักดิ์	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ												
๓	นายอนุรักษ์ สุวรรณพราย	ม.๖	-	ตบแต่งสวน	-	-	ตบแต่งสวน	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ												
๔	นายภาคิน สิทธิฤทธิ์	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.ช่างโยธา	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๕	นางสาวรุ่งทิวา บุญมาก	(บธ.บ) อุตสาหกรรม การบริการ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐





๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

ให้เทศบาลตำบลกะทูน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกะทูนต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกะทูนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกและภาคอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามา มีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของ เครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลกะทูน รวมทั้งประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองในทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลกะทูนได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนหรือผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่ซื่อสัตย์สุจริตสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้



กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง ต่อสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกะทูน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลกะทูนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลกะทูนประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลกะทูน

เทศบาลตำบลกะทูน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกะทูนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

