



ประกาศเทศบาลตำบลกะทูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ เทศบาลตำบลกะทูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลกะทูน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลกะทูน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ รียาพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลกะทูน



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลกะทูน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลตำบลกะทูนจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลกะทูน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกะทูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลกะทูน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกะทูน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลกะทูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลกะทูน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ



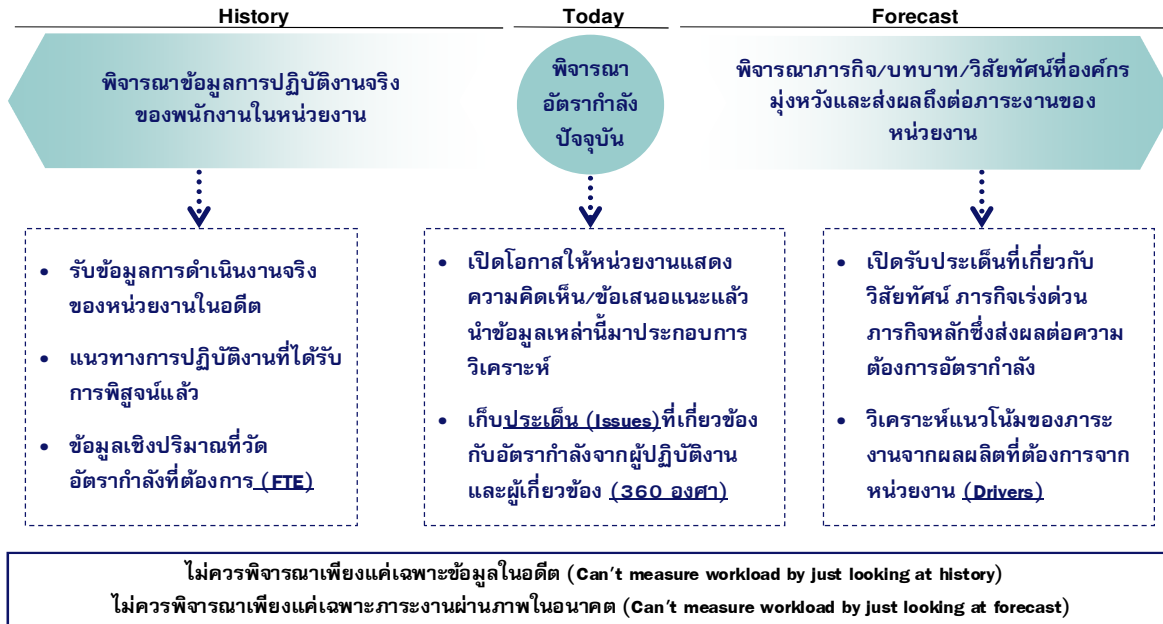
สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

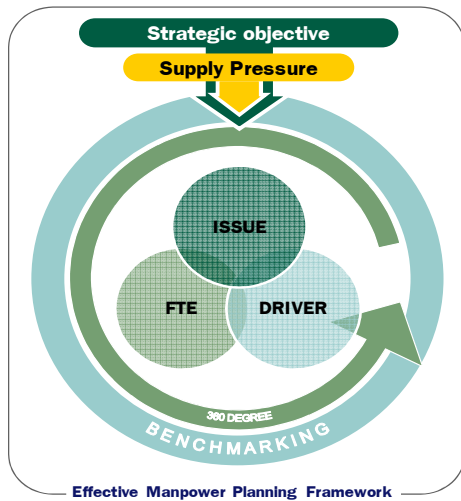
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลกะทูน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลกะทูน ดังนั้นในการกำหนด



อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลกะทูน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลกะทูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที
กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลกะทูน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลกะทูน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิผลของเทศบาลตำบลกะทูน (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลกะทูน พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลกะทูน รองนายกเทศมนตรีตำบลกะทูน ปลัดเทศบาลตำบลกะทูน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลกะทูน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลพิบูล และเทศบาลตำบลเขาพระ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

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



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะทูน เทศบาลตำบลเขาพระ และเทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกะทูน จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลกะทูน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบสายงานผู้บริหาร และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลกะทูน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา 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 บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลกะทูน 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลกะทูน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลกะทูน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลกะทูน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	เทศบาลตำบลเขาพระ เทศบาลตำบลพิปูน
กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.จังหวัดนครศรีธรรมราช
กันยายน ๒๕๖๓	ก.ท.จ. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลกะทูน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะทูน มีความเหมาะสมกับภารกิจของ
เทศบาลตำบลกะทูน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์
สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกะ
ทูน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรัง เป็นหลุมบ่อ การคมนาคมไม่
สะดวก
- บางหมู่บ้านยังมีไฟฟ้าใช้ไม่เพียงพอและครบทุกครัวเรือน และการติดตั้งไฟฟ้า
สาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

ความต้องการ

- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน พร้อมทั้งซ่อมแซมและปรับปรุง
ถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ



- จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

- ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- สถานที่รับซื้อและรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย
- การจัดระบบชลประทานยังไม่สอดคล้องต่อพื้นที่ทำการเกษตร

ความต้องการ

- มีสถานที่รับแลกเปลี่ยน ซื้อขาย สินค้าทางการเกษตรระดับตำบล
- มีการจัดระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรอย่างทั่วถึง

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการใช้ข้อมูลข่าวสารของรัฐ
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- การว่างงานและความยากจนของประชาชน
- ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม

ความต้องการ

- ประชาชนในตำบลมีความรู้ความเข้าใจการใช้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น
- มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในหมู่บ้านและตำบล
- ประชาชนในหมู่บ้านมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น
- สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมือง สิทธิ หน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

- บุคลากรและเจ้าหน้าที่เทศบาลควรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ความต้องการ

- ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามสิทธิหน้าที่ของประชาชน



- จัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปล่อยน้ำเสียและขยะมูลฝอยลงในแม่น้ำสายชลประทุนที่สาธารณะที่รกร้างว่างเปล่า

ความต้องการ

- สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปรับปรุงระบบกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยให้ดูสุลักษณะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและดีพอ

- สถานีอนามัยยังขาดความพร้อมและเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

ความต้องการ

- ส่งเสริม/รณรงค์ป้องกันและให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

- สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของนักเรียน

- เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ความต้องการ

- สนับสนุนเงินทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

- ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น



๕. ภารกิจหลัก อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 ระบบสาธารณสุขมูลฐาน สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพทั่วทุกหมู่บ้าน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำ ติดตั้งวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การจัดระบบข้อมูลของตำบล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติด
๒. สนับสนุนทางด้านการศึกษาและนันทนาการ



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

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น
๒. ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างสถานศึกษารวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้กับศาสนา
๓. จัดหาอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัด สพฐ.

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดให้มีการบำบัดและจัดการขยะ
๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลกะทูน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒)), (มาตรา ๕๐(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))



- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๕) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๖) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒)), (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)), (มาตรา ๕๑ (๓))
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐)), (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๑๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)), (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๕) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย(มาตรา ๑๖ (๑๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑)), (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกะทูนได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลกะทูนมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ: มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลกะทูนจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก <ol style="list-style-type: none">๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<ol style="list-style-type: none">๑. กองช่าง๒. สำนักปลัดเทศบาล๓. สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง๔. สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง๕. ทุกส่วนราชการ๖. สำนักปลัดเทศบาล๗. สำนักปลัดเทศบาล
ภารกิจรอง <ol style="list-style-type: none">๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	<ol style="list-style-type: none">๑. สำนักปลัดเทศบาล๒. สำนักปลัดเทศบาล๓. สำนักปลัดเทศบาล๔. กองคลัง



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลกะทูน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลกะทูน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก จากสำนัก/กองต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอในการบริหารงาน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลกะทูน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรยังไม่มีความทั่วถึง ได้เฉพาะกลุ่มบุคคล
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลกะทูน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลกะทูน ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลกะทูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานพัฒนาชุมชน
- (๓) งานแผนและงบประมาณ
- (๔) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) งานธุรการ
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๔) งานธุรการ
- (๕) งานวิชาการคลัง

- **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ



ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

(๑) งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร

(๒) งานสาธารณูปโภค

(๓) งานธุรการ

เทศบาลตำบลกะทูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๗ อัตรา แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดเทศบาล	จำนวน	๑ อัตรา	กองคลัง	จำนวน	๑๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล	จำนวน	๑ อัตรา	กองช่าง	จำนวน	๕ อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๔๓ อัตรา			

**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลกะทูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	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 งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ ๒.๕ งานวิชาการคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ ๒.๕ งานวิชาการคลัง	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกะทูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลกะทูน เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๕๒ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๑.๒ พนักงานครูเทศบาล	๑๒	อัตรา
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗	อัตรา
๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา



การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลกะทูน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลกะทูน มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน 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	-
	งานวิชาการคลัง	-	-	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารงานช่าง	-	-	-	-	-
	งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร	๑	-	-	๒	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-
	งานธุรการ	-	-	-	๑	-



เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว 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	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
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 ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพทั่วทุกหมู่บ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผช.ช่างโยธา - ผช.จพง.ธุรการกองช่าง - ตกแต่งสวน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเมือง การบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำ ติดตั้งวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พัฒนาศักยภาพให้มีจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ - จัดระบบข้อมูลของตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักวิชาการพัสดุ - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นักพัฒนาชุมชน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
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">- สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันยาเสพติด- ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ- ส่งเสริม สนับสนุนสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และเด็กด้อยโอกาส ผู้เดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย- เสริมสร้างสุขภาพของชุมชน- จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	<ul style="list-style-type: none">- สนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น- สนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการศึกษา โดยการจัดโครงการด้านการกีฬา ส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างสถานศึกษา รวมทั้งจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้กับสถานศึกษา- จัดซื้ออาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัด สพฐ.	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- รองปลัดเทศบาล- ทน.สำนักปลัด- นักวิชาการศึกษา- นักวิชาการพัสดุ- ผช.นักวิชาการศึกษา- ผช.นักวิชาการพัสดุ- พนักงานเทศบาลพนักงานจ้างและลูกจ้างทุกตำแหน่ง (เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัด)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีการบำบัดและจัดการขยะ- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- นายช่างโยธา- ผช.ช่างโยธา- ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)



จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะทูน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลกะทูนจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)								
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเอื้อย ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีมาราม ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดโพธาราม ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
๒๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสูง ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๘	กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอการสรรหาจาก ก.ท.)
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอการสรรหาจาก ก.ท.)
๔๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (พนักงานจ้างภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ตักแต่งสวน (พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แทรกหน้า ๔๘ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙



แทรกหน้า ๔๙ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙



แทรกหน้า ๕๐ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙



แทรกหน้า ๕๑ ตารางเอ็กเซล ข้อ ๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖















๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกะทูน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกะทูนต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกะทูนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกและภาคอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลกะทูน รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองในทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลกะทูน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนหรือผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกะทูน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจ



ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลกะทูนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลกะทูน ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกะทูน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลกะทูน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลกะทูนในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลกะทูน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม 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



ภาคผนวก





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖







แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	(๓๗,๘๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)																			
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	(๑๓,๐๙๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๒๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๗๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๗๒๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๓๗,๘๘๐	(๑๗,๖๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๘๘๐	๒๖๑,๙๖๐	๒๗๒,๕๒๐	(๒๐,๑๘๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๕,๐๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๖,๘๐๐	(๒๑,๒๔๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๓๗,๘๔๐	๒๔๗,๔๔๐	(๑๘,๓๑๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๕,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	(๑๓,๒๑๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๒,๐๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเอื้อย																			
๑๙	ครู	-	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	(๑๓,๘๐๐)
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	(๑๓,๗๗๐)
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีมาราม																			
๒๒	ครู	-	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดโพธาราม																			
๒๕	ครู	-	๔	๓	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	(๑๒,๙๔๐)
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	(๑๓,๒๑๐)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาขุข																			
๓๑	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๕๒๐	(๑๒,๗๙๐)
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๒,๕๖๐)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	(๑๓,๗๗๐)
กองคลัง (๑๔)																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๑๖๐ (พ.ส.ร.)	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๘,๖๘๐	๓๔๐,๙๒๐	๓๕๓,๘๘๐	(๒๕,๔๗๐)
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)																			



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	(๒๒,๒๓๐)
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																			
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๑๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๑๖๐	๒๓๐,๐๔๐	๒๓๙,๒๘๐	(๑๗,๗๒๐)
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๔๐	๑๙๑,๕๒๐	(๑๔,๑๘๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๑๙๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	(๑๑,๕๑๐)
กองช่าง (๐๕)																			
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๔๘	ตักแต่งสวน	-	๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๓,๓๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																			
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	(๑๒,๗๓๐)
	รวม	-	๕๙	๕๔	๙,๗๓๔,๐๔๐	๓๔๗,๑๖๐	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	๓๖๔,๙๒๐	๓๗๒,๔๘๐	๓๘๐,๘๐๐	๑๐,๔๘๖,๑๒๐	๑๐,๘๔๘,๖๐๐	๑๑,๑๙๙,๐๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๖๖,๙๔๘	๑,๖๒๒,๗๙๐	๑,๖๗๙,๘๕๐	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๐๕๓,๐๖๘	๑๒,๔๗๑,๓๙๐	๑๒,๘๗๘,๘๕๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖,๘๓๓	๒๖,๔๗๗	๒๖,๐๙๙	

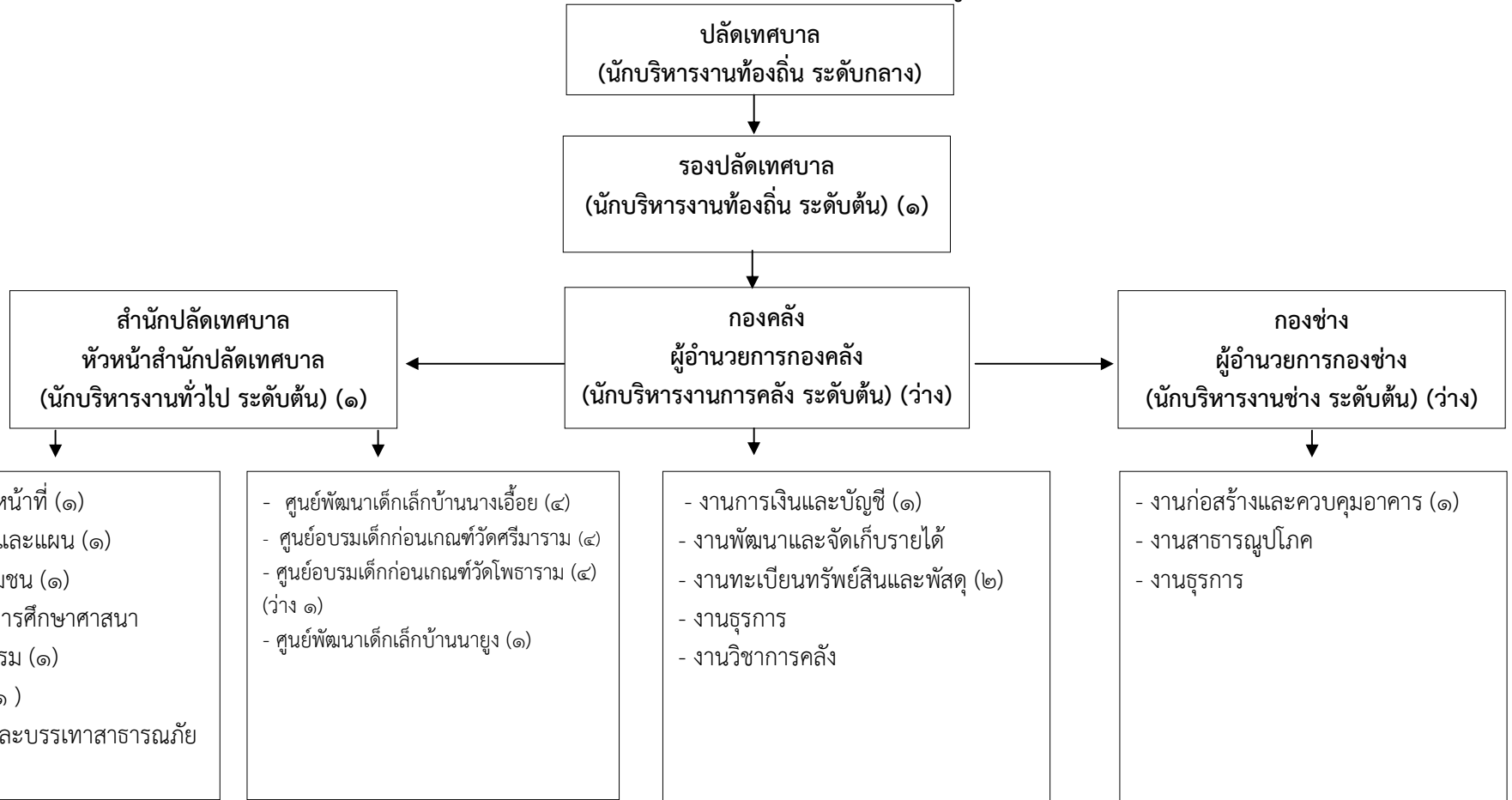


- หมายเหตุ
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๒,๖๓๕,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๔,๗๖๖,๗๕๐ บาท = $(๔๒,๖๓๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๒,๖๓๕,๐๐๐ = ๔๔,๗๖๖,๗๕๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๗,๐๐๕,๐๘๘ บาท = $(๔๔,๗๖๖,๗๕๐ \times ๕\%) + ๔๔,๗๖๖,๗๕๐ = ๔๗,๐๐๕,๐๘๘$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๙,๓๕๕,๓๔๓ บาท = $(๔๗,๐๐๕,๐๘๘ \times ๕\%) + ๔๗,๐๐๕,๐๘๘ = ๔๙,๓๕๕,๓๔๓$



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะทูน

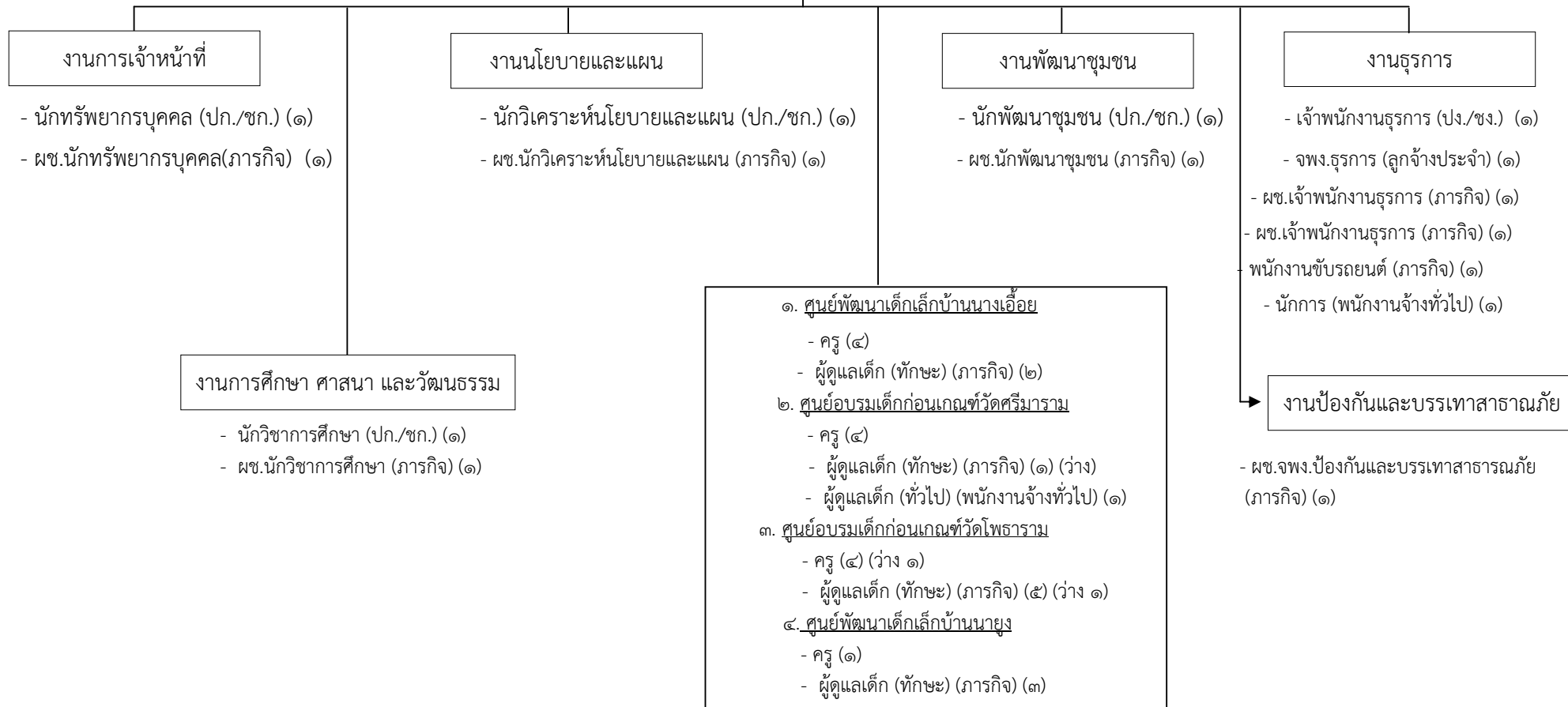
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลกะทูน





โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



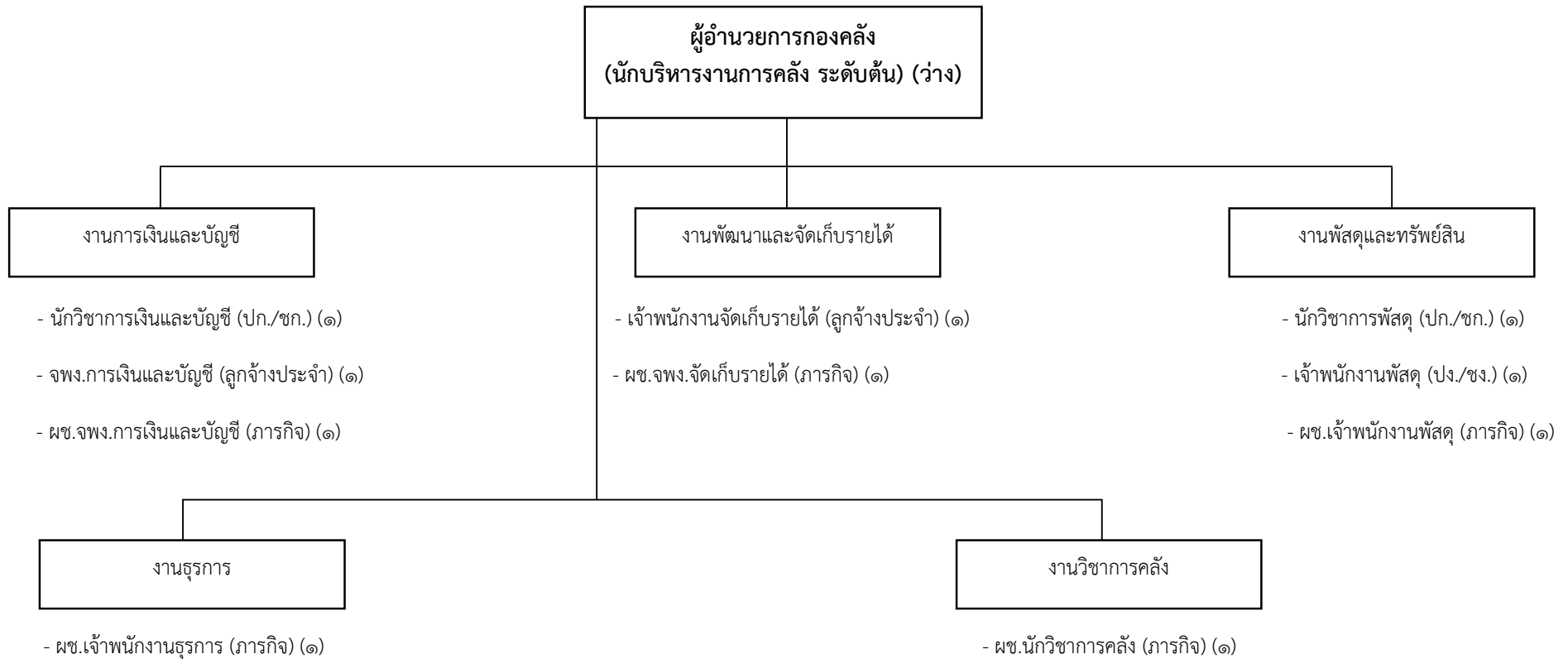


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ครู		พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ภารกิจ	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	๑	๔	๙	๘	๒	๑๑	๔๑



โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลกะทูน



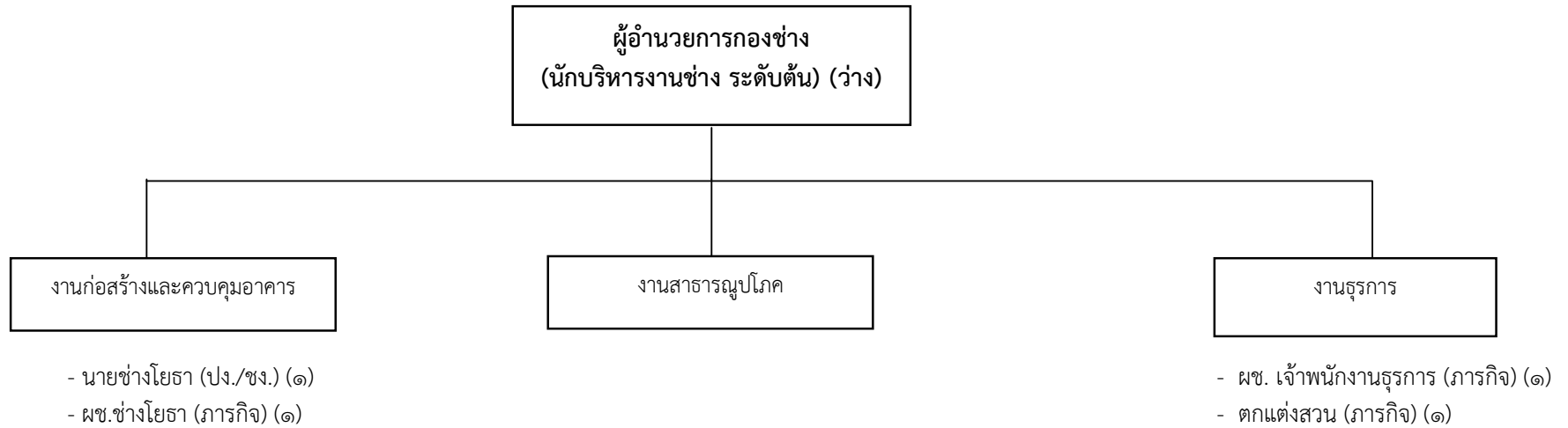


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๒	-	-	๑	-	๒	๕	-	๑๑



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



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	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
๒	นายณัฐกิตติ์ อนุวงศ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	นายสุรศักดิ์ ขาญณรงค์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นางสาวรุจิรา เขี่ยมเวช	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๕	นายสุภัทร์ เพ็ชรรัตน์	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖	นางแสงจันทร์ สุขเดช	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นางสาวจิรพร มุสิเก็ด	ศษ.บ. (เทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	นางสาวสุภาวดี ปรีชา	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)												
๙	นายสงคราม รัตนมณี	ม.๓	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ												
๑๐	นางอัญญารัตน์ ศรีมุข	ค.บ (จิตวิทยาแนะแนว)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๑,๖๔๐ (๑๘,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๖๔๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นางสาวศิริรัตน์ แซ่ภู	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๑,๒๐๐ (๑๗,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๒๐๐
๑๒	นายณัฐภูวน สุทธิ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๔๒,๑๖๐ (๒๐,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๒,๑๖๐
๑๓	นายเอกมัย กรตมาก	ศศ.บ. (การพัฒนารัฐบาล)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๕,๘๘๐ (๒๑,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๘๘๐
๑๔	นางสาวธัญวรัตน์ ปรีชา	รม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๙,๗๒๐ (๑๘,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๗๒๐
๑๕	นายสิทธิพร คินธ	ปวส. (ช่างยนต์)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๘,๕๒๐ (๑๓,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๕๒๐
๑๖	นางสาวบุณทริกา รียาพันธ์	วบ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๑๗	นายวุฒิชัย รียาพันธ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๘	นางจินตนา สิทธิฤทธิ์	ป.๔	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนางเอื้อย												
๑๙	นางวิรัช ภัยรี	ค.ป. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๓	ครู	ค.ศ.๑	๓๑๒,๖๐๐ (๒๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๐	นางราตรี หมั่นนคร	ค.ป. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๔	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๕,๗๖๐ (๒๕,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๗๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๑	นางธิดารัตน์ ศรีเปารยะ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๘	ครู	ค.ศ.๒	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๑,๖๘๐ (๒๕,๑๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๓,๖๘๐ (เงินอุดหนุน)
๒๒	นางสาวสมณฑา ทิพย์สุวรรณ	ค.ป. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๙,๐๘๐ (๒๑,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๐๘๐ (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๒๓	นางสาวนัทธมณ เพ็ชรชนะ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๐๐
๒๔	นางสาวชลธิชา พยัคฆา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีมาราม												
๒๕	นางสุนิษฐา ผูกพานิช	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๕	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๕	ครู	คศ.๒	๓๓๘,๘๘๐ (๒๘,๒๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๘๘๐ (เงินอุดหนุน)
๒๖	นายธีรศักดิ์ พรหมแก้ว	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๖	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๖	ครู	คศ.๒	๓๐๘,๗๖๐ (๒๕,๗๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๐,๗๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๗	นางวิไลวรรณ รียาพันธ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๑	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๑	ครู	คศ.๑	๒๖๐,๑๖๐ (๒๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๒๘	นางธิดา ลินณรงค์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๒	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๒	ครู	คศ.๑	๒๕๙,๕๖๐ (๒๑,๖๓๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๕๖๐ (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๒๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	นางสาวจาวรรณ เลิศไกร	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดโพธาราม												
๓๑	-	-	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๗	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๙๗	ครู	คศ.๒	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๓๒	นางสาวศิริพร สุขกิจ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๓	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๓	ครู	คศ.๑	๒๗๐,๒๔๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๐,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๓๓	นางสาวเข็มลักษณ์ อาศัย	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๔	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๔	ครู	คศ.๑	๒๖๐,๑๖๐ (๒๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๑๖๐ (เงินอุดหนุน)
๓๔	น.ส.ตรียาการุญ สุขกิจ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๕	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๕	ครู	คศ.๑	๒๕๙,๐๘๐ (๒๑,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๐๘๐ (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๓๕	นางสาวจุไรรัตน์ มลิวัลย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๖	นางสาวนันทญา ชาญ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๓๗	นายอภิรักษ์ เมธารินทร์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๘,๕๒๐ (๑๓,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๕๒๐
๓๘	นางทัศนีย์ ฮ่องสงเสียง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบุญ												
๔๐	นางอุบลรัตน์ รียาพันธ์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๐	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๕๐๐	ครู	คศ.๑	๒๗๐,๖๐๐ (๒๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๗๐,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๔๑	นางสาวพนอจิตต์ รียาพันธ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๘๐
๔๒	นางอนุสราร รียาพันธ์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๗๒๐
๔๓	นางสาวพดลลักษณ์ สงเคราะห์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองคลัง (๐๔)												
๔๔	-	-	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นางสาวจรรยา เสา	บธ.ม (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔๖	นางสาวชนิดาภา ขนสิษฐ์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	๑๑,๑๖๐ (๙๓๐x๑๒) พ.ส.ร.	๓๑๖,๘๐๐
๔๗	นางสาวรัชฎา ศรีพิบูลย์	ปวส. (การตลาด)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)												
๔๘	นางยุรา รियाพันธ์	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๔๙	นายชัยรัตน์ ละเอียด	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๕๐	นางสาวกิตติมา มุ่ม	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๑	นางสาววิลาสินี ไชยปัญญา	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๒๑๒,๖๔๐ (๑๗,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๖๔๐
๕๒	นายวรารุท บุญประดิษฐ์	ปวช. ช่างกลโลหะ	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๕๓	นางสาวจารุวรรณ นิยม	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๕๘,๒๘๐ (๑๓,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๕๔	นางสาวอรุมา คະເນີ	บธ.บ. (บริหารการตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกะทูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)												
๕๕	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นายณเดชน์ คงศักดิ์	ปวส. (ช่างโยธา)	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๕๗	นายอนุรักษ์ สุวรรณพราย	ม.๖	-	ตักตวงสวน	-	-	ตักตวงสวน	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้												
๕๘	นายทงศักดิ์ จงจิตร	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๙	นางสาวรุ่งทิwa บุญมาก	บธ.บ (อุตสาหกรรมบริการ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐

