ร่าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลกรูด
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

เทศบาลตำบลกรูด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานงานจ้างให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลกรูด ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลกรูด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ ทำให้การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลกรูด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔-๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙-๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖-๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒-๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗-๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒-๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๑

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลกรูด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรูด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรูด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรูดสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกรูด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลกรูด เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกรูด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกรูด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกรูด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนหรือตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายลุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จำคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบตอประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโดยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลกรูด และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกรูด มีความสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรูด พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไป

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ เทศบาล เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน

ซึ่งเดิมเทศบาลตำบลกรูด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘มีวิวัฒนาการและความเป็นมาจากสภาตำบล การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้นมีนโยบาย ที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่เดิม และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และได้ยกฐานนะเป็นเทศบาลตำบลกรูด ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลกรูด ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลกรูด

๔.๒ ความเป็นมา

เมื่อประมาณ ๖๐ ปีก่อน ในพื้นที่แห่งนี้มีต้นไม้ชนิดหนึ่งซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก นั่นคือ “ต้นมะกรูด” ต่อมาได้มีการตัดโค่นต้นไม้ดังกล่าวจนเกือบหมดเพื่อใช้สอยพื้นที่ในการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและใช้เป็นพื้นที่ทำการเกษตร แต่ยังคงเหลือต้นมะกรูดให้เป็นเอกลักษณ์อยู่ต้นหนึ่ง อยู่ประมาณ ๑๐๐ กว่าปี จนกระทั่งปัจจุบันชาวบ้านได้เรียกว่า “บ้านกรูด” และทางราชการได้ตั้งชื่อว่า “ตำบลกรูด” ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านกรูด	๙๒๗	๙๕๙	๑,๘๘๖
๒	บ้านท่าเฟือง ๒	๔๑๓	๓๘๔	๗๙๗
๓	บ้านปากคู	๒๐๔	๒๗๘	๔๘๒
๔	บ้านไสใน	๖๙๐	๗๑๔	๑,๔๐๔
๕	บ้านบ่อน้ำร้อน	๓๒๓	๓๓๗	๖๖๐
๖	บ้านท่าเฟือง ๖	๓๓๑	๓๒๒	๖๕๓
๗	บ้านแม่โมกข์	๔๑๙	๔๖๑	๘๘๐
๘	บ้านเขาพับผ้า	๔๕๖	๔๘๕	๙๔๑
๙	บ้านกำสน	๖๓๑	๖๖๘	๑,๒๙๙
๑๐	เขาสวนตรา	๔๐๔	๓๘๒	๗๘๖
รวม		**๔,๗๙๘**	**๔,๙๙๐**	**๙,๗๘๘**

(ข้อมูลประชากร ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐)

๔.๓ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลกรูด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๘๔.๗๐ ตร.กม. หรือประมาณ ๓๒,๔๒๕ ไร่

๔.๔ ภูมิประเทศ ลักษณะพื้นที่ตำบลกรูด เป็นพื้นที่ราบสูงสลับกับพื้นที่ราบลุ่ม และปาสมบูรณ์เหมาะกับการทำการเกษตร สวนผลไม้ ยางพารา โดยมีคลองกะแดะ ซึ่งเป็นคลองสายหลักของตำบล ช่วงฤดูฝน ระหว่างเดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม จะเกิดน้ำท่วมเกือบทั้งตำบล

ทิศเหนือ จด ตำบลพลายวาส
ทิศใต้ จด ตำบลป่าร่อน
ทิศตะวันออก จด ตำบลท่าอุแท
ทิศตะวันตก จด ตำบลช้างซ้าย

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม สวนผลไม้ เป็นต้น และเทศบาลตำบลกรูด เป็นเทศบาลที่กำลังเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานต่างๆ ให้เพียงพอ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต รวมทั้งปัญหาทางด้านต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นผลให้เทศบาลตำบลกรูด ต้องดำเนินการสนองความต้องการของประชาชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนดสำหรับความต้องการที่สำคัญ โดยมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรูดสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ในตำบลมีแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตร ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมันสวนผลไม้ และพืชไร่ต่างๆ ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเชิงนิเวศวิทยาที่สำคัญ ถ้ำเขานางเภา หมู่ที่ ๑ บ่อน้ำพุร้อน หมู่ที่ ๕ ตำบลกรูด และค่ายลูกเสือแม่โมกข์หมู่ที่ ๗

๓. การคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อได้ทั่วถึงทุกท้องถิ่น อำเภอ จังหวัดและภูมิภาค

๔. เทศบาลให้ความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของชุมชน

๕. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำดิบที่มีคุณภาพสูงตลอดทั้งปี

๖. มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เกิดการสร้างงานและสร้างรายได้ให้คนในชุมชน

จุดอ่อน (Weak : W)

๑. ราษฎรไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประชุมจัดทำแผน

๒. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแอ่งกระทะรองรับน้ำจากที่สูงจึงเกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

๓. การจัดสรรงบประมาณของเทศบาลลงหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๔. ไม่มีการการจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี

๕. ขาดสาธารณูปโภคสาธารณูปการในบางพื้นที่ของหมู่บ้านเช่นระบบประปา, ไฟฟ้าถนน, ราง ระบายน้ำ, เป็นต้น

๖. ผู้นำขาดศักยภาพในการพัฒนาตำบลไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่

โอกาส (Opportunity : O)

๑. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. ได้กำหนดบทบาททิศทางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง(ด้วยตนเอง)

๒. ราษฎรประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักจึงมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์สังคม ปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี ฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๔. แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท

๕. รัฐบาลได้กำหนดบทบาททิศทางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง

๖. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเช่นคอมพิวเตอร์อินเตอร์เน็ต

อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ

๒. การแพร่กระจายของยาเสพติด

๓. เกิดปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย, อุทกภัย, ไฟป่า, พื้นดินเริ่มเสื่อมและการใช้สารเคมี ทางการเกษตร

๔. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในโครงการที่เกินศักยภาพ

๕. ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงสินค้าอุปโภค-บริโภคราคาแพงทำให้เศรษฐกิจชะลอตัว

ดังนั้นมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรูด สามารถวิเคราะห์ได้ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

๑.๒ การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึง น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง

๑.๔ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๕ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ราคาผลผลิตตกต่ำและมีราคาไม่แน่นอน
- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
- ประชาชนขาดความรู้ในการฝึกฝนอาชีพเสริมที่หลากหลาย
- ปัญหาค่าครองชีพสูง

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ปัญหาการจัดการขยะไม่เป็นระบบ

๓.๒ ปัญหาปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๓.๕ ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร

๔. ปัญหาด้านสังคม

๔.๑ ปัญหาอพยพย้ายถิ่นฐาน

๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๓ ปัญหาด้านยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภายในตำบล

๔.๔ ปัญหาด้านผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้น

๔.๕ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๕.๑ เยาวชน ประชาชน ขาดการกระตือรือร้นและปลูกฝังในเรื่องการการศึกษาต่อ

๕.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม

๕.๓ บุคลากรด้านการศึกษามีไม่เพียงพอ

๕.๔ สถานศึกษามีความต้องการเกินขอบเขตการสนับสนุนของเทศบาล

๕.๕ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๖.๒ ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๖.๓ อุทกภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้งและทวีความรุนแรงมากขึ้น
๖.๔ ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามฤดูกาล
๖.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ถูกต้องทำให้เกิดพาหะนำโรค
๖.๖ มีการบุกรุกที่ป่าไม้/พื้นที่สาธารณประโยชน์/ที่ดินสาธารณะ
๖.๗ ปัญหาภัยแล้ง
๖.๘ ปัญหาตลิ่งพังทลาย/การกัดเซาะตลิ่ง

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาล

๗.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ
๗.๓ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร
๗.๔ ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อเทศบัญญัติของท้องถิ่น
๗.๕ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาลท่าที่ควร
๗.๖ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง คสล. วางท่อระบายน้ำ
๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๑.๔ ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนพืชผลการเกษตร
๑.๕ ขยายเขตประปาให้ทุกครัวเรือน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
๒.๓ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ
๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๒.๕ ส่งเสริมและขยายผลการดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๒.๖ แก้ไขปัญหาการว่างงานระดับพื้นที่ให้น้อยลง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต
๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
๓.๓ ให้การดูแลสุขภาพ เด็ก สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านสังคม

๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาการศึกษานอกระบบ
๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔.๕ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔.๖ ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในด้านสังคม
๔.๗ ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๕.๑ ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
๕.๒ รณรงค์ให้ความรู้และเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ
๕.๓ เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ
๕.๔ พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ต้องการให้มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
๖.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
๖.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ และให้มีป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย
๖.๕ ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชน
๖.๖ ต้องการให้มีการกั้นแนวป่าไม้และที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน

๗. ความต้องการด้านบริหารและจัดการของเทศบาล

๗.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๗.๓ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน
๗.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิก
๗.๕ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ อำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลกรูด มีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้

เทศบาล มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล

หน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้ทำ มีหน้าที่ที่ต้องทำตาม (มาตรา ๕๐)

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการสมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

หน้าที่ที่ไม่บังคับให้ทำ เทศบาลอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล (มาตรา ๕๑)

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๙) เทศพาณิชย์

๕.๒ วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ในด้านต่างๆ

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลกรูด (vision)

"ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าอยู่
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาเทศบาลกรูดอย่างยั่งยืน "

พันธกิจของการพัฒนาเทศบาลตำบลกรูด (Mission)

๑ พัฒนาการจัดการศึกษา ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬาให้ชุมชนเข้มแข็ง

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่

๓. พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. พัฒนาและส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง อย่างยั่งยืนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างศักยภาพพัฒนาการท่องเที่ยว

๕. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๖. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ

<u>เป้าหมายเพื่อการพัฒนา ของเทศบาลตำบลกรูด (Goals)</u>

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกรูด ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับพันธกิจ หรือภารกิจหลัก จำนวน ๑๗ จุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสัดส่วน สนับสนุนการศึกษาตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ พร้อมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางการเรียน

๒. ศิลปะ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นดำรงอยู่สืบทอดต่อไป

๓. ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกเภททุกวัย

๔. การคมนาคมขนส่ง สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่และได้มาตรฐาน

๕. ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน

๗. กลุ่ม องค์กร ต่างๆ มีความเข้มแข็งช่วยเหลือตนเองได้

๘. เด็ก เยาวชน ห่างไกลยาเสพติด

๙. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๐. ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคม ได้รับบริการสาธารณสุขทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า

๑๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและดึงดูดใจนักท่องเที่ยว

๑๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาอย่างยั่งยืน

๑๓. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔. ประชาชนและหน่วยงานต่างๆมีความเข้าใจอันดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน

๑๕. การบริหารด้านการเงิน-การคลัง และการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลมีประสิทธิภาพ
๑๖. ประชาชนได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๑๗. บุคลากรเทศบาลปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวทางการพัฒนาของเทศบาล

๑. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

มีแนวนโยบายการจัดการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมจารีตประเพณีและสร้างเสริมจิตสำนักให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมการอนุรักษ์เอกลักษณ์ที่ดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความสามารถด้านกีฬาแก่เยาวชนและชุมชนอย่างทั่วถึงและมีระบบ ดูแลกิจกรรมด้านนันทนาการ ดนตรีพื้นบ้าน โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเด็ก สตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ

๑.๑ จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสัดส่วน มีระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพทางการศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ของโรงเรียนในพื้นที่เทศบาลตำบลกรูด พร้อมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านการเรียน

๑.๒ ทุกชุมชน หมู่บ้าน มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา พร้อมส่งเสริมสนับสนุนและบูรณาการวัฒนธรรมแบบไทยๆ ให้ความสำคัญแก่สถาบันทางศาสนาทุกศาสนา สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีระบบ อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นที่มีมาแต่โบราณที่ดีงาม

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการต่างๆ จัดตั้งศูนย์เยาวชนเทศบาลตำบลกรูด และเสริมสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานต่างๆ การจัดตั้งชมรมกีฬาและนันทนาการ จัดหาและบำรุงอุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในกีฬาประเภทต่างๆเพื่อให้ประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

๒. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีระบบเร่งรัดพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการและมีการบริหารสาธารณะในทุกด้านให้มีคุณภาพที่มีมาตรฐาน สนองตอบต่อการพัฒนาศักยภาพและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเมือง อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิต การคมนาคมสัญจร และการประกอบอาชีพของประชาชนโดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๒.๑ การพัฒนาระบบผังเมืองเพื่อรองรับความเจริญในโอกาสต่อไป การควบคุมอาคาร ระบบการจราจร ถนนสายหลัก สายรอง สะพาน ท่อระบายน้ำ การบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภคสาธารณูปการสิ่งก่อสร้างอื่นๆ พร้อมการปรับภูมิทัศน์ของเทศบาล หมู่บ้าน ชุมชน วัด มัสยิด และที่สาธารณะ

๒.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ของทุกหมู่บ้าน สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับทุกตำบล

๒.๓ ดูแลและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในระบบไฟฟ้า ประปา ถนน ให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึงมากที่สุดตามความจำเป็นและถูกหลักของ พ.ร.บ. เทศบาล นโยบายด้านสาธารณสุข

๓. ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและชุมชน

มีนโยบายวางแผนมุ่งเน้นแนวทางในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู พร้อมทั้งการยกระดับคุณภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากโรค ดูแลรักษาความสะอาดของชุมชนทั้งด้านขยะและมลพิษ ส่งเสริมการสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน หมู่บ้าน เน้นการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบเครือข่ายมีการออกคลินิกเคลื่อนที่ ตรวจรักษาสุขภาพในกรณีเกิดโรคร้ายแรงเร่งด่วน

๓.๒ จัดฝึกอบรมสร้างแกนนำประจำครัวเรือนที่รับผิดชอบเพื่อการแก้ปัญหาสุขภาพแก่ประชาชนเป็นการเบื้องต้น พร้อมการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นแก่แกนนำหรือชุมชน หมู่บ้าน

๓.๓ จัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายประจำชุมชนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการออกกำลังกายเพื่อประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๔ จัดตั้งศูนย์กู้ชีพ กู้ภัย อปพร. อส.ตชต. พร้อมกับการจัดตั้งป้อมยามสายตรวจประจำหมู่บ้านและจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชนเป็นการเบื้องต้น พร้อมกับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จำเป็นเบื้องต้น

๓.๕ จัดตั้งศูนย์ประสานงานระดับชุมชน หมู่บ้าน เทศบาลในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชน เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้นำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

๓.๖ จัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อการทำกิจกรรมร่วมกัน พร้อมกับการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณและอื่นๆตามความจำเป็น

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยว

มีแนวนโยบายที่จะส่งเสริมในการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐานของครัวเรือนและชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงในด้านการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชนอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักในแบบเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเพิ่มศักยภาพของเกษตรทั้งในด้านการผลิตให้มีคุณภาพที่มาตรฐาน ปรับปรุงศักยภาพการจัดเก็บรายได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๔.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพทุกกลุ่มที่มีในเขตเทศบาลตำบลกรูด พร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม กระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมสินค้าเกษตรชุมชนให้เป็นรูปแบบเศรษฐกิจชุมชนพอเพียงแบบยั่งยืน โดยใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔.๓ จัดตั้งกลุ่มตลาดกลางเพื่อประกันราคาสินค้าทางด้านการเกษตร พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มให้มีความเข้มแข็งเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการสร้างงาน รายได้ให้กับชุมชน

๔.๔ ปรับปรุง ฟื้นฟูสถานที่สาธารณะที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์พร้อมกับการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ดึงดูดใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้สนใจ

๔.๕ จัดทำโครงการสร้างแรงจูงใจในการชำระภาษี พร้อมกับการออกบริการเคลื่อนที่แก่ประชาชนผู้เสียภาษีในหมู่บ้านและชุมชน พร้อมกับการให้คำปรึกษาภาษีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการบำรุงรักษา ดูแลบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพัฒนาเทศบาลให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่ น่าอาศัย โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๕.๑ จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล พร้อมกับการให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน นักเรียน และการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนในการใช้ การดูแลและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่าพร้อมกับการป้องกัน การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน นักเรียน พร้อมกับการสร้างจิตสำนึกและตระหนึกในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล โดยสามารถคัดแยกแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ พร้อมรณรงค์เรื่องการใช้สารเคมี สารพิษวัตถุอันตรายที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมและมนุษย์

๕.๔ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร เพื่อป้องกันน้ำท่วม ปรับปรุงที่สาธารณะที่เป็นแหล่งอนุรักษ์เชิงนิเวศน์แบบยั่งยืน

๖. นโยบายด้านการเมืองและบริหาร

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม**แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)** ยุทธศาสตร์ประเทศ ๒๐ ปี คือแผนและโรดแมป ที่รัฐบาล คสช.จัดเตรียมแผนพัฒนาประเทศทุกด้าน วางกรอบแนวทางปฏิบัติงานให้กับรัฐบาลที่จะเข้ามาสานต่อการทำงาน การวางแผนยุทธศาสตร์ชาติ อีก ๒๐ ปีข้างหน้าเป็นแผนระยะยาว เป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศนับจากนี้ หลังจากที่ ได้วางรากฐานผ่านการปฏิรูป

วิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”**หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”**

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุไปสู่วิสัยทัศน์ นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นให้องค์กรได้ใช้หลักการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลในการบริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมีแนวนโยบายในการพัฒนา คือ

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยใช้หลักปกครองธรรมาภิบาลในการปกครองโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาล ยึดหลักสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๖.๒ ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี ๖ ประการ คือ

๖.๑.๑ หลักการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย

๖.๑.๒ หลักการโปร่งใสตรวจสอบได้

๖.๑.๓ หลักการมีคุณภาพ

๖.๑.๔ หลักการมีคุณธรรม

๖.๑.๕ หลักการมีความรับผิดชอบ

๖.๑.๖ หลักมีคุณธรรม

๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการแบบเบ็ดเสร็จ สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงานและการบริหาร ให้บริการเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๔ จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำ ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน

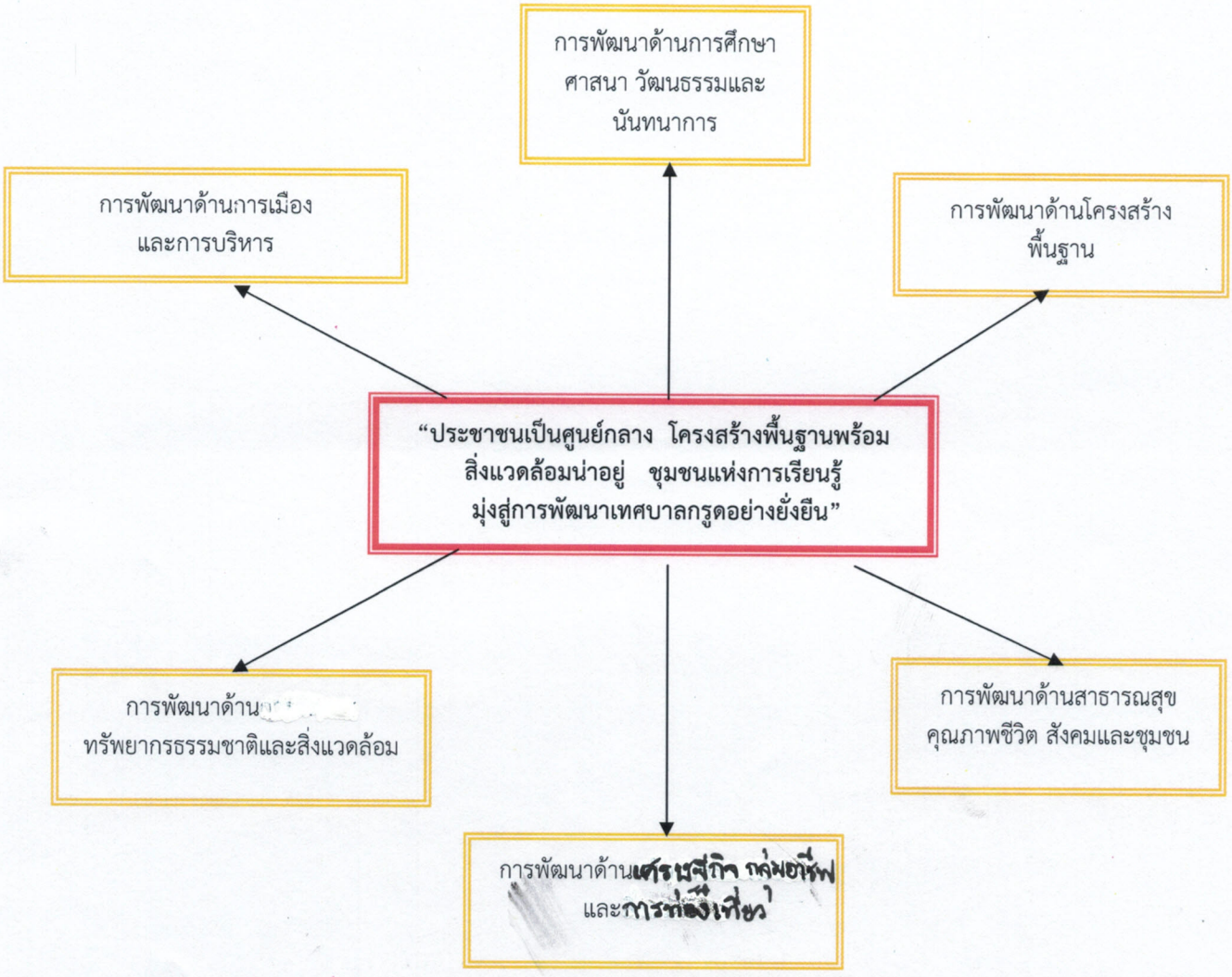
๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมในทุกระดับ ทุกชุมชน ทุกหมู่บ้าน พร้อมการเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล และการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีความทันสมัย รวดเร็ว

๖.๖ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล โดยการนำระบบแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน มาพัฒนาจัดเก็บรายได้ต่างๆที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และปรับปรุงแหล่งรายได้ ระบบการจัดเก็บภาษี เงินรายได้อื่นๆ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลกรูด มีดังนี้</u>

ยุทธศาสตร์	**แนวทางการพัฒนา**
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา แนวทางที่ ๒ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบผังเมือง แนวทางที่ ๒ พัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการไฟฟ้าแสงสว่างและการบริหารจัดการน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านสาธารณสุข แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แนวทางที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยว	แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว แนวทางที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมด้านอาชีพและการลงทุน แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	แนวทางที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	แนวทางที่ ๑ บริหารตามหลักธรรมาภิบาล แนวทางที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน แนวทางที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ชุมชน และสังคม แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกรูด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรูด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลกรูดจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกรูดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น เทศบาลตำบลกรูดได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกรูดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดถึงกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลกรูด ได้ใช้หลัก **SWOT Analysis** ในการวิเคราะห์ เทศบาลตำบลกรูดจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกรูด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดถึงกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ ประกอบกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่ สามารถวิเคราะห์โดยใช้หลัก SWOT **Analysis** วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลกรูดได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. มีการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางได้อย่างสะดวก

๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำดิบที่มีคุณภาพสูง

๓. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศวิทยา

๔. คณะผู้บริหารและฝ่ายสภา มีการวางแผนการบริหารและมีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน

๕. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพเหมาะสมการการใช้งาน

๖. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weak : W)

๑. เสถียรภาพทางการเมืองของท้องถิ่นมีน้อย ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

๒. ไม่มีพื้นที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล

๓. ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ยังขาดความคล่องตัว ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำทุกฝ่าย

๕. บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเอง

๖. บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

๗. บางครั้งการดำเนินนโยบายของผู้บริหารไม่เป็นไปตามแผนงานหรือตามเทศบัญญัติที่ตั้งไว้

๘. การจัดเก็บภาษีของเทศบาล มีการค้างชำระและมีปัญหาในการจัดเก็บ

๙. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมมีน้อย

<u>โอกาส (Opportunity : O)</u>

๑. ด้านการบริหารงาน การดำเนินนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และหน่วยงานภายในจังหวัด

๒. ด้านสังคม ประชาชนสามารถเลือกและปรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรม การค้าขาย และการเกษตร

๓. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ภายในตำบลกรูดเป็นที่ตั้งของโรงงานทำให้มีการจ้างแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๔. มีการขยายเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้การเดินทางได้สะดวกยิ่งขึ้น

๕. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. ได้กำหนดบทบาททิศทางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง (ด้วยตนเอง)

๖. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร การท่องเที่ยวเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์สังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๗. แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท

๘. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยยังชีพ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กแรกเกิด

<u>อุปสรรค (Threat : T)</u>

๑. พื้นที่ตำบลกรูด มีมากทำให้การพัฒนาได้ไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทำให้การพัฒนาในตำบลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. เกิดอุกภัยเกือบทุกปี และทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น

๓. แรงงานที่อยู่ภายในตำบล ในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว

๔. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ

๕. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การจัดให้มีตลาด

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การผังเมือง

(๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก

(๑๐) การสร้างและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษาให้ทั่วถึง พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย

(๒) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๙) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกสุขลักษณะ

(๑๐) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๕) จัดให้มีที่จอดรถ ศาลารอรถ

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

(๗) การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) สนับสนุน อบรม ให้คำแนะนำและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้า จัดลานค้าชุมชน

(๕) จัดหาแหล่งเงินทุนให้กับราษฎร

(๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๖) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นเมืองน่าอยู่

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) ทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การประสาน สนับสุนนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ เอกชน ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

(๗) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่างๆ ของเทศบาล

(๘) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลตำบลกรูด

(๙) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจข้างต้น สามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้านตำบลเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์ ประเพณีชักพระ

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลกรูด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกรูดได้กำหนดให้เป็นขนาดกลางและกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารทั่วไป
(๒) งานบริหารงานบุคคล
(๓) งานนโยบายและแผน
(๔) งานกฎหมายและคดี
(๕) งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
(๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(๗) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๙) งานกิจการสภา

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบัญชี
(๒) งานการเงิน
(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
(๕) งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้าง
(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
(๓) งานประสานสาธารณูปโภค

มีกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ไม่ว่าง
สำนักปลัด ๒๒ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ไม่ว่าง
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	ไม่ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๙	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	ว่าง
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑	ว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ไม่ว่าง
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ว่าง
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	ไม่ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	ไม่ว่าง
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	ไม่ว่าง
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	ว่าง
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒	ไม่ว่าง
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	ว่าง
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	ไม่ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	ว่าง
๒๓	นักการภารโรง	-	๑	ไม่ว่าง
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	ไม่ว่าง
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	ไม่ว่าง
๒๖	พนักงานดับเพลิง	-	๒	ไม่ว่าง

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา				
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ไม่ว่าง
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๑	ไม่ว่าง
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๑	ไม่ว่าง
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	ไม่ว่าง
กองช่าง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา				
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ไม่ว่าง
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	ว่าง
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	ไม่ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ไม่ว่าง
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	ไม่ว่าง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในหลายด้านๆ ประกอบกับท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและการบริหารงานทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ เช่น ภารกิจด้านการสาธารณสุข การสุขอนามัย งานแผนที่ภาษี งานบริหารงานบุคคล งานประสานสาธารณูปโภค งานบริหารทั่วไป เป็นต้น ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินกิจกรรมและภารกิจของเทศบาลไม่ได้ลดลงมีแต่จะเพิ่มมากขึ้น มีผลให้เทศบาลตำบลกรูด ต้องนำไปปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่อาจแปรนโยบายเหล่านั้นไปสู่การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ด้วยเหตุเพราะข้อจำกัดในหลายๆด้าน ซึ่งอาจเนื่องมาจากพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ ไม่ได้รับการศึกษาอบรมในภารกิจหน้าที่นั้นโดยตรงและหรือมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานประจำและภารกิจอื่นๆมากเกินในตำแหน่งความรับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายตัวและการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหารบริหารงานภายในเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จำนวน ๔๗ อัตรา ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ อัตรา

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๓ อัตรา)

(๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลกรณีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ที่เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

(๑) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกรูด ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพ และการท่องเที่ยว และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

(๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน **จำนวน ๑ อัตรา** เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกรูดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

(๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน **จำนวน ๑ อัตรา** เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกรูดตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ **จำนวน ๒ อัตรา** เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกรูดในงานบริหารงานบุคคลและงานธุรการกองคลัง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

(๕) คนงานทั่วไป ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป **จำนวน ๑ อัตรา** เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกรูดในงานประสานสาธารณูปโภคสังกัดกองช่าง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๓.๑ ไม่มีหรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ลดน้อยลง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป จึงยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ หากมีภารกิจจะพิจารณาจ้างเหมาบริการ โดยถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

(๑) ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดถึงกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติและระเบียบ - งานนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นใดที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติและระเบียบ - งานนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	
๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาเทศบาล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์	๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาเทศบาล - งานชุมชนสัมพันธ์	
๑.๗ งานธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	๑.๗ งานธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	
๑.๘ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๑.๘ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	
๑.๙ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.๙ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๕ งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลกรูด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในอนาคตว่าระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลกรูด ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเทศบาลตำบลกรูดได้กำหนดให้เป็นขนาดกลางและกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกรูด เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ลักษณะงานปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาลตำบลกรูดเป็นผู้กำหนดสอดคล้องกับกฎหมายนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลกรูดและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกรูดทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล การจัดตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล การป้องกันและระงับอัคคีภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลานุการสภาเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
เทศบาลตำบลกรูด	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	ตามโครงสร้างมีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างของ เทศบาลตำบลกรูดเป็นโครงสร้าง ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และ ภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป						

๒. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารทั่วไป
(๒) งานบริหารงานบุคคล
(๓) งานนโยบายและแผน
(๔) งานกฎหมายและคดี
(๕) งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
(๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(๗) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
(๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๙) งานกิจการสภา

มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๓ อัตรา โดยแยกเป็นรายละเอียดดังนี้

๒.๑. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในเทศบาล ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง ดูแลความเรียบร้อยของสำนักงาน ปกครองบังคับบัญชาดูแลบริหารงานบุคลพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสำนักปลัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีบุคลากรในสังกัดดังนี้

๒.๑.๑ งานบริหารทั่วไป กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.ชง. / ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๓.๓๒ = ๓ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๓	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๐.๗๕ = ๑ คน
๔	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๕๕ = ๒ คน
๕	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	๑.๗๙ = ๒ คน

✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบริหารทั่วไป มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๘ อัตรา ซึ่งเดิมมีอยู่ ๖ อัตราสามารถกำหนดเพิ่มได้อีก ๒ อัตรา แต่เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่จะต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะกำหนดอัตรากำลังไว้ในแผนเพียง ๗ อัตรา อีก ๑ อัตรา จะกำหนดเป็นพนักงานจ้างเหมาเพราะลักษณะงานบางงานสามารถใช้วิธีจ้างเหมาได้ เพราะฉะนั้นจึงกำหนดให้เป็น ข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างเหมา ๑ อัตรา เพื่อสอดคล้องกับปริมาณงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ระดับ ปง./ชง. เพิ่มอีก ๑ อัตรา ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

งานบริหารทั่วไป กรอบอัตราตำแหน่งใหม่ในงานบริหารทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง. /(ทั่วไป)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๒	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง. /(ทั่วไป)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (กำหนดเพิ่ม) ค่างาน = ๐.๗๘	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๔	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๕	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๖	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	

๒.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๒.๑๙ = ๒ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบริหารงานบุคคล มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒ อัตรา เดิมมีอยู่ ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ สามารถกำหนดเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มอีก ๑ อัตรา ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร					

งานบริหารงานบุคคล กรอบอัตราตำแหน่งใหม่ในงานบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (กำหนดเพิ่ม) ค่างาน = ๐.๕๙	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๒.๑.๓ งานนโยบายและแผน กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๔๕ = ๑ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานนโยบายและแผน มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๒.๑.๔ งานกฎหมายและคดี กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นิติกร	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๔๖ = ๑ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานนโยบายและแผน มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๒.๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๑.๔๙ = ๑ คน
๒	นักสันทนาการ	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๐.๘๗ = ๑ คน
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๙๙ = ๒ คน
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	๗.๕๓ = ๘ คน ปัจจุบันมีเด็กเล็กจำนวน ๗๙ คน ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูได้เพิ่มอีก ๑ คน
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๖	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	
๗	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๓ (ว่าง)	
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑๒ อัตรา ปัจจุบันจำนวนบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ อัตราตำแหน่งเดิมที่อยู่ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป และขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปง./ชง. เพิ่มอีก ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ					

งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ กรอบอัตราตำแหน่งใหม่ ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก./ วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๒	นักสันทนาการ	ปก./ชก./ วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง. / (ทั่วไป)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (กำหนดเพิ่ม) ค่างาน = ๐.๕๘	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ กรอบอัตราตำแหน่งใหม่ ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๗	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	
๘	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๓ (ว่าง)	

๒.๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๓.๓๕ = ๓ คน
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๐.๗๓ = ๑ คน

✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๔ อัตรา ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ยังคงเป็นตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา และได้ขอให้ กสถ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนแล้ว ๑ อัตรา สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตราที่ยังคงเป็นตำแหน่งว่าง จึงพิจารณายุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปง./ชง. แทน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน เนื่องจากความรับผิดชอบของข้าราชการมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานจ้างและเพื่อไม่ให้งานมีความซ้ำซ้อน มีภาระค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น ส่วนตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะที่มีอยู่ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป เพราะฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่มีอยู่ในงานสาธารณสุขยังคงใช้อัตรากำลัง ๓ อัตรา ก็เพียงพอแล้วหากเจ้าหน้าที่มีครบทุกตำแหน่งก็จะสามารถขับเคลื่อนงานสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรอบอัตราตำแหน่งใหม่ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง. (ทั่วไป)	ผู้ปฏิบัติ	กำหนดเพิ่ม ๑.๒๕ = ๑ คน	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	ยุบเลิกตำแหน่ง
๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	

๒.๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก./ (วิชาการ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๑.๕๗ = ๒ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๑๙ = ๑ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๓ อัตรา อัตราตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป จึงยังคงใช้อัตรากำลัง ๒ อัตรา เหมือนเดิมไม่กำหนดเพิ่ม เพราะว่าหากตำแหน่งนักสันทนาการมีผู้มาดำรงตำแหน่งในการดำเนินการโครงการเกี่ยวกับเด็กและเยาชนก็จะมีเจ้าหน้าที่ช่วยขับเคลื่อนงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

๒.๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง. /ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๒.๐๙ = ๒ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๓	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	๒.๐๖ = ๒ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๔ อัตรา ข้าราชการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ อัตราตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๒.๑.๙ งานกิจการสภา ไม่มีกรอบอัตรากำลังในงานนี้ การปฏิบัติงานใช้วิธีการมอบหมายหน้าที่แทน

**** สรุปเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ สำนักปลัดจึงกำหนดอัตราตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทั้งหมด จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ๓๓ อัตรา โดยแบ่งเป็น ข้าราชการ ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๙ อัตรา**

๓. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบัญชี
(๒) งานการเงิน
(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
(๕) งานธุรการ

มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน ๙ อัตรา โดยแยกเป็นรายละเอียดดังนี้

๓.๑ นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบบริหารการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การทำความเห็นและสรุปรายงานดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งตามโครงสร้าง จึงคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป ดูแลรับผิดชอบส่วนต่างๆ ดังนี้

๓.๑.๑ งานบัญชี

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก. /วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๒๖ = ๑ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบัญชี มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๓.๑.๒ งานการเงิน

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง. /ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๓๒ = ๑ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบัญชี มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๓.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก. /วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๖๔ = ๒ คน
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง. /ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๓.๐๘ = ๓ คน
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๑๐ = ๑ คน

✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานพัฒนาจัดเก็บรายได้ มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๖ อัตรา แต่เมื่อดูลักษณะการปฏิบัติงานแล้วอัตรากำลังเพียง ๓ อัตรา ก็เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้ ตำแหน่งอัตราเดิม ๓ ตำแหน่ง ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป สำหรับค่างานของตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีลักษณะงานเพิ่มเติมในส่วนของงานแผนที่ภาษี จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งจะกำหนดเป็นพนักงานจ้างเหมาในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล เพื่อปฏิบัติงานในงานแผนที่ภาษีต่อไป

งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ กรอบอัตราตำแหน่งใหม่ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก. /วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง. /ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	

๓.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง. /ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง) ๑ (ว่าง)	๒.๓๐ = ๒ คน

✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบัญชี มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒ อัตรา สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป

๓.๑.๕ งานธุรการ

กรอบอัตรากำลังใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (กำหนดเพิ่ม)	๐.๖๙ = ๑ คน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานธุรการ มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา ปัจจุบันในส่วนของกองคลังมีงานธุรการที่เพิ่มขึ้น เพราะว่าธุรการส่วนกลางได้แจกจ่ายหนังสือให้แต่ละส่วนรับผิดชอบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้วในการจัดทำเอกสารต่างๆ ก็มีปริมาณเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา					

**** สรุป กองคลังจำเป็นต้องมีบุคลากรทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา โดยแบ่งเป็นข้าราชการจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา**

๔. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้าง

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๓) งานประสานสาธารณูปโภค

มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

๔.๑ นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในงานบริหารงานช่างและงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ เป็นต้น ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งตามโครงสร้าง จึงคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป ดูแลรับผิดชอบส่วนต่างๆ ดังนี้

๔.๑.๑ งานก่อสร้าง

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก. /วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ว่าง)	๑.๑๖ = ๑ คน
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง. / ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ว่าง)	๑.๙๓ = ๒ คน
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ไม่ว่าง)	
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานก่อสร้าง มีอัตรากำลังเพียงพอ สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๔.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๒ อัตรา (ว่าง)	๒.๐๓ = ๒ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานออกแบบและควบคุมอาคาร มีอัตรากำลังเพียงพอ สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

๔.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ไม่ว่าง)	๒.๑๖ = ๒ คน
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ไม่ว่าง)	๑.๑๐ = ๑ คน
✡ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานประสานสาธารณูปโภค มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป สำหรับตำแหน่งเดิมยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป					

งานประสานสาธารณูปโภค กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ไม่ว่าง)	
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ อัตรา (ไม่ว่าง)	
๓	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (กำหนดเพิ่มใหม่)	ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สรุปกองช่าง กำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา โดยแบ่งเป็นข้าราชการ ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗. นักสันทนาการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
๓๐. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
๓๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖. คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งหมด	**๔๗**	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**	**+๖/-๑**	**-**	**-**	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ของเทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๓๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๔/-๑	-	-	
๓	กองคลัง (๐๔)	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
๔	กองช่าง (๐๕)	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
รวม		**๔๗**	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นางสาวอารมย์ สุวรรณประเสริฐ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒,๕๑๐ (๗,๐๐๐X๒)	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	
๒	**สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** นายอุดมพงษ์ รื่นพานิช หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖,๔๖๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
งานบริหารงานบุคคล																			
๓	นางสาวสุรัตน์ดา ศรชนะ นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔	-ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑			๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม (๑๑,๕๐๐)
งานนโยบายและแผน																			
๕	นางสาวจิราวรรณ กลับวิลา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๕,๙๗๐	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
งานกฎหมายและคดี																			
๖	นายสรวิชญ์ ทองนา นิติกร	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๗	**-ว่าง -** นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๒๙,๖๑๐
๘	-ว่าง- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม ๒๔,๘๒๕
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	นายสุรัต สังข์สำราญ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๙,๘๖๐	๑	๑	๑๑๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๑๒๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๓๓,๒๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ</u>																			
๑๐	-ว่าง - นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๒๙,๖๑๐
๑๑	-ว่าง - นักสันทนาการ	ปก/ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๒๙,๖๑๐
๑๒	-ว่าง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑			๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม ๒๔,๘๒๕
๑๓	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวเลอลักษณ์ ทองเกตุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๘๖๐	๑	๑	๑๑๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๑๒๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๓๓,๒๐๐	
๑๔	<u>**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**</u> <u>**พนักงานจ้างตามภารกิจ**</u> -ว่าง- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวขวัญตา นาคทุ่งเตา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒,๑๗๐	๑	๑	๙,๒๔๐ (๗๗๐X๑๒)	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕,๑๒๐	๒๑,๒๔๐	๒๗,๖๐๐	เงินอุดหนุน ๑๑,๔๐๐ งบท้องถิ่น ๗๗๐
๑๖	นางสาวกัญญาภัทร เพชรกุ้ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑,๔๘๐	๑	๑	๙๖๐ (๘๐X๑๒)	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๔๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๘,๒๔๐	เงินอุดหนุน ๑๑,๔๐๐ งบท้องถิ่น ๘๐
๑๗	นางสาวอัจฉรา เศวตเวช ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๗๕๐	๑	๑	๑๑๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๖๘๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๓๑,๗๖๐	งบท้องถิ่น
๑๘	นางสาวสาลินีย์ ด้วงเชี่ยว ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๗๕๐	๑	๑	๑๑๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๖๘๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๓๑,๗๖๐	งบท้องถิ่น
๑๙	<u>**พนักงานจ้างทั่วไป**</u> -ว่าง- ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๓	-	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานบริหารงานทั่วไป																			
๒๐	-ว่าง- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕
๒๑	-ว่าง- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๐	๑		๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม ๒๔,๘๒๕
๒๒	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม ๑๑,๕๐๐
๒๓	**พนักงานจ้างทั่วไป** นายประยูร จันทรเพ็ง นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นางสาวผกาวดี ผ่องแผ้ว คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายทวีป หลางหวอด พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายไพรัตน์ พัฒน์คล้าย พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน																			
๒๗	-ว่าง- นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๐	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๒๙,๖๑๐
๒๘	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวสุพัดชา กันทะจิ่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๑,๕๔๐	๑	๑	๑๓๘,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๑๒๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๕,๘๘๐	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๒๙	-ว่าง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปง/ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕
๓๐	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นายฉัตรชัย สุทธินุ่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑,๕๙๐	๑	๑	๑๓๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	นายวัชรินทร์ บัติโยธา พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายวัชรพงษ์ นุ้ยเส้ง พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๓	นางสาวปัทมา หมื่นสุนทร ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐,๗๙๐ ๓,๕๐๐	๑	-	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
งานบัญชี																			
๓๔	นางโสภา ฤกษ์อ่อน นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
งานการเงิน																			
๓๕	นางสุภัคจิรา หนูสังข์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๕,๔๓๐	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																			
๓๖	นางจินตนา ช่วงเสล นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๑,๑๔๐	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๓๗	นางประภาพันธ์ สุดจาซาลี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๖,๙๒๐	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	นางสาวอัฌณ์ชญา แป้นพัฒน์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๐,๕๙๐	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																			
๓๙	นางสาวกนกวรรณ สังข์โชติ เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๘,๔๔๐	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๔๐	- ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานธุรการ																			
๔๑	- ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม ๑๑,๕๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๒	นายเชิงชาย สมุทร์เก่า ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙,๑๑๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
งานก่อสร้าง																			
๔๓	- ว่าง- วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม ๒๙,๖๑๐
๔๔	- ว่าง- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕
๔๕	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวปิยธิดา สำลี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๙,๘๖๐	๑	๑	๑๑๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๑๒๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๓๓,๒๐๐	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร																			
๔๖	- ว่าง- นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕
๔๗	- ว่าง- นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม ๒๔,๘๒๕
งานประสานสาธารณูปโภค																			
๔๘	นายชาญยุทธ สุชีวินเด่นวิภา นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑๑,๓๕๐	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	
๔๙	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นายวิทูรย์ เพชรมณี พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๘๖๐	๑	๑	๑๑๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๑๒๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๓๓,๒๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ เม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) (A+B)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป - ว่าง- คนงานทั่วไป	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ๙,๐๐๐
(๔)	รวม			๕๒	๓๐	๙,๖๙๗,๙๒๐	๕๒	๕๒	๕๒	+๖	-	-	๑,๔๘๕,๖๖๐	๓๖๘,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๑๑,๒๙๑,๕๘๐	๑๑,๖๖๐,๑๐๐	๑๒,๐๓๔,๘๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๒,๒๕๘,๓๑๖	๒,๓๓๒,๐๒๐	๒,๔๐๖,๙๗๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๕๔๙,๘๙๖	๑๓,๙๙๒,๑๒๐	๑๔,๔๔๑,๘๓๒	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๘,๕๙๐,๐๐๐	๖๑,๕๑๙,๕๐๐	๖๔,๕๙๕,๔๗๕	
(๘)	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด															๒๑,๑๒๐,๐๐๐	๒๑,๒๔๐,๐๐๐	๒๑,๓๖๐,๐๐๐	
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๑๓	๒๒.๗๔	๒๒.๓๖	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (งบประมาณรายจ่ายประตจำปี ๒๕๖๐ = (๕๕,๘๐๐,๐๐๐x๕%) +๕๕,๘๐๐,๐๐๐ = ๕๘,๕๙๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (งบประมาณรายจ่ายประตจำปี ๒๕๖๑ = (๕๘,๕๙๐,๐๐๐x๕%)+๕๘,๕๙๐,๐๐๐ = ๖๑,๕๑๙,๕๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (งบประมาณรายจ่ายประตจำปี ๒๕๖๒ = (๖๑,๕๑๙,๕๐๐x๕%) +๖๑,๕๑๙,๕๐๐ = ๖๔,๕๙๕,๔๗๕

๑๐. แผนผังขั้นตอนการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตบางรัก

ผู้อำนวยการเขต
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
ปลัดเขต
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานกิจการสภา
๓. งานนิติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานทะเบียนและบัตร
๖. งานทะเบียนพาณิชย์และสังคม
๗. งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. งานการเจ้าหน้าที่
๙. งานวินัยและนิติการ
๑๐. งานพัฒนาชุมชน
๑๑. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๒. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๑๓. งานส่งเสริมการเกษตร
๑๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม
๑๕. งานพัฒนาและส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
๑๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๑๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม
๑๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
๑๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๒๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๒๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๒๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๒๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๒๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๒๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๒๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๒๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการพัฒนาชุมชน
๓๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๓๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมการเกษตร
๓๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม
๓๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการพัฒนาและส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
๓๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๓๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม
๓๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
๓๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๓๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๔๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๔๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๔๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๔๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๔๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๔๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๔๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการพัฒนาชุมชน
๔๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๕๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๕๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมการเกษตร
๕๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม
๕๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการพัฒนาและส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
๕๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๕๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม
๕๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
๕๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๖๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๖๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๖๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๖๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๖๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๖๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๖๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๖๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการพัฒนาชุมชน
๖๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๖๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๗๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมการเกษตร
๗๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม
๗๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการพัฒนาและส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
๗๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๗๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม
๗๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
๗๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๗๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๗๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๘๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๘๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๘๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๘๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๘๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๘๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๘๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๘๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๘๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๙๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๙๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๙๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๙๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๙๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๙๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๙๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๙๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๙๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๙๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๐๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๐๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๐๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๐๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๐๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๐๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๐๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๐๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๐๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๐๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๑๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๑๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๑๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๑๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๑๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๑๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๑๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๑๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๑๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๑๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๒๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๒๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๒๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๒๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๒๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๒๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๒๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๒๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๒๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๒๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๓๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๓๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๓๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๓๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๓๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๓๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๓๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๓๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๓๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๓๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๔๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๔๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๔๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๔๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๔๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๔๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๔๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๔๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๔๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๔๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๕๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๕๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๕๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๕๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๕๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๕๕. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๕๖. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่ยว
๑๕๗. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๕๘. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของเอกชน
๑๕๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
๑๖๐. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของชุมชน
๑๖๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของศาสนา
๑๖๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของวัฒนธรรม
๑๖๓. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกีฬา
๑๖๔. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของการท่องเที่

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเทศบาลตำบลหนองหญ้าปล้อง

ระดับ	๖	๗	๘	-		๕		-		๓		-		๑		-		-	กรรมการ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน		กรรมการ
อำนวยการท้องถิ่น	๑	๓	๑	-		๑		-		๑		-		๑		-		-	๔
หมายเหตุ																			

โครงสร้างของคณะกรรมการ

| ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | -

๒	๑	-	๗	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	กะเหรี่ยง	๒๓๗ ครัวเรือน ๑๔๙๒ คน
ปกาเกอะญอ ปู่เจ้าลายคำ	กลุ่มวัฒนธรรม ชาติพันธุ์	พัฒนาการ ชุมชนวัฒนธรรม (ศูนย์การเรียน)	พัฒนาการ ชุมชนวัฒนธรรม (ที่ตั้ง)	พัฒนาการ ชุมชนวัฒนธรรม ที่เกิดจากผู้นำ	-	๒๕๔๔ ปู่เจ้าลายคำ	๒๕๔๕	๒๕๔๖	๒๕๔๗	๒๕๔๘	๒๕๔๙	๒๕๕๐	๒๕๕๑	๒๕๕๒
						พัฒนาการชุมชนวัฒนธรรม (ระดับ)								
						ปู่เจ้าลายคำ								
						๒๕๔๔	๒๕๔๕	๒๕๔๖	๒๕๔๗	๒๕๔๘	๒๕๔๙	๒๕๕๐	๒๕๕๑	๒๕๕๒

ปู่เจ้าลายคำ

- ๒๕๔๔ ปู่เจ้าลายคำ ได้ก่อตั้งชุมชนวัฒนธรรมขึ้น (๑)
- ๒๕๔๕ ได้พัฒนาชุมชนวัฒนธรรมขึ้น (๑)
- ๒๕๔๖ ได้พัฒนาชุมชนวัฒนธรรมขึ้น (๑)

- ๒๕๔๗ ได้พัฒนาชุมชนวัฒนธรรมขึ้น (๑)

ชุมชนวัฒนธรรม

ชุมชนวัฒนธรรมที่เกิดจากผู้นำ (๑)

ชุมชนวัฒนธรรม

๑๑. ปฏิทินการดำเนินงานโครงการในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งในโครงการ	ปฏิทินการดำเนินงานโครงการ (๑๒ เดือน)												ปฏิทินการดำเนินงานโครงการ (๑๒ เดือน)												ตำแหน่งในโครงการ	ชื่อ - สกุล	ที่
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗			
			๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖	-	๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖	-	-	๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖	-	-	๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-			
			กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร		กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร										กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร														
			บ.ท/บก.		บ.ท/บก.										บ.ท/บก.														
			(นายศุภชัย ขันธ์ศรี)		(นายศุภชัย ขันธ์ศรี)										(นายศุภชัย ขันธ์ศรี)														
			๐๑๒๓,๒๕๖๖		๐๑๒๓,๒๕๖๖										๐๑๒๓,๒๕๖๖														
			(๑๒๓๐๒๖,๒๕๖๖)		(๑๒๓๐๒๖,๒๕๖๖)										(๑๒๓๐๒๖,๒๕๖๖)														
			๐๑๒๓,๒๕๖๖	-	๐๑๒๓,๒๕๖๖	-	-	๐๑๒๓,๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๐๑๒๓,๒๕๖๖	-	-	๐๑๒๓,๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-			
			๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖		๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖			๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖							๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖			๑๐๐-๑๐๒๓-๑๐-๑-๒๕๖๖									

ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	-	๑๒/๒๖	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๑๑๔
												๒.บริหารงานบุคคลทั่วไป	
ที่อยู่ไม่ไกลบ้าน			-	๒๒/๒๖	ศูนย์ปฏิบัติการระบบบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	๑๒/๒๖	ศูนย์ปฏิบัติการระบบบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๒๑๔
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๖,๔๓๑๑	๒๒/๒๖	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	๑๒/๒๖	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๒๑๔
												๓.บริหารงานบุคลากรภาครัฐ	
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๐๐๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน	-	-	-	๙.ค.	๒๑๓
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๐๐๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน	-	-	-	๙.ค.	๒๑๔
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๐๐๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน	-	-	-	๙.ค.	๒๑๕
												๔.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๐๐๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับหน่วยงานย่อย)	๙.ย.	๒๑๗
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๐๐๑) ๐๐๖,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย)	๙.ย.	๒๑๘
๐๐๒,๖๐ ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๒,๖๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย)	๙.ย.	๒๑๙
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย)	๙.ย.	๒๒๐
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย)	๙.ย.	๒๒๑
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย)	๙.ย.	๒๒๒
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	๑๒/๒๖	ปฏิทินปฏิบัติงาน (ระดับหน่วยงานย่อย)	-	-	- (ระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย)	๙.ย.	๒๒๓
ที่อยู่ไม่ไกล			(๑๒๐๐๐๒๙๑๑) ๐๐๐,๕๓๑๑	-	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	-	๑๒/๒๖	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๒๒๔
												๕.บริหารงานบุคลากรภาครัฐ	
ที่อยู่ไม่ไกลบ้าน			-	๒๒/๒๖	ผู้ปฏิบัติงานระบบบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	๑๒/๒๖	ผู้ปฏิบัติงานระบบบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๑๑๒-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๒๒๕
ที่อยู่ไม่ไกล		(ระดับหน่วยงานย่อย) ๐๑๓,๕๒๑๑	-	๒๒/๒๖	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๔๔๓-๑๑-๑๑-๔๑๔	๒๒/๒๖	ระบบจัดการบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๔๔๓-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๒๒๖
ที่อยู่ไม่ไกล		(ระดับหน่วยงานย่อย) ๐๑๓,๕๒๑๑	-	๒๒/๒๖	ผู้ปฏิบัติงานระบบบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๔๔๓-๑๑-๑๑-๔๑๔	๒๒/๒๖	ผู้ปฏิบัติงานระบบบริหารงานบุคคล	๑๐๐-๑๔๔๓-๑๑-๑๑-๔๑๔	-	-	๙.ค.	๒๒๗
ที่ตั้งสถานที่	**ที่ตั้งกลุ่มงาน/ฝ่าย**	**ที่อยู่กลุ่มงาน**	**ที่อยู่กลุ่มงาน**	**ที่อยู่ระบบ**	**ที่อยู่ฝ่าย/กลุ่มงาน**	**ที่อยู่ระบบ**	**ที่อยู่ฝ่าย/กลุ่มงาน**	**ที่อยู่กลุ่มงาน**	**ที่อยู่กลุ่มงาน**	**ระบบงานที่ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงได้**		**หน้า**	
										ระบบงานบุคลากรภาครัฐ		**๑๒๒ - ๑๒๕**	**๙**

ลำดับ	รายการ	หน่วยนับ	ค่าแรงงาน	ค่าวัสดุ	ค่าเครื่องจักร	ค่าขนส่ง	ค่าแรงงาน	ค่าวัสดุ	ค่าเครื่องจักร	ค่าขนส่ง	หมายเหตุ
๑๐๑	**งานโครงสร้างคอนกรีตเสริมเหล็ก**										
๑๐๒	ฐานรากแผ่ (Spread Footing)	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๐๓	ฐานรากแผ่ (ไม่มีไม้แบบ)	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๐๔	ฐานรากแผ่ (ไม่มีไม้แบบ)	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๐๕	**ฐานรากแผ่ (ต่อ)**										
๑๐๖	ฐานรากแผ่ แบบไม่เป็นระเบียบ	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๐๗	ฐานรากแผ่ คุมไม้แบบ	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๐๘	ฐานรากแผ่ ไม่คุมไม้แบบ	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๐๙	**ไม่คุมไม้แบบ**										
๑๑๐	ทำจุดต่อเหล็กเสริม	จุด	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๑	**สิ่งก่อสร้างสถาปัตยกรรม**										
๑๑๒	ก่ออิฐมอญ ครึ่งแผ่น	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๓	ก่ออิฐมอญ หนึ่งแผ่น	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๔	ก่ออิฐมอญ หนึ่งแผ่นครึ่ง	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๕	ก่ออิฐมอญ สองแผ่น	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๖	**ผนังก่ออิฐมอญ**										
๑๑๗	ผนังก่ออิฐมอญ ครึ่งแผ่น	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๘	ผนังก่ออิฐมอญ หนึ่งแผ่น	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๑๙	ผนังก่ออิฐมอญ หนึ่งแผ่นครึ่ง	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๐	ผนังก่ออิฐมอญ สองแผ่น	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๑	**ผนังก่ออิฐมอญ (ต่อ)**										
๑๒๒	ผนังก่ออิฐมอญ แบบไม่เป็นระเบียบ	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๓	ผนังก่ออิฐมอญ ครึ่งแผ่น (ไม่ฉาบปูน)	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๔	ผนังก่ออิฐมอญ หนึ่งแผ่น (ไม่ฉาบปูน)	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๕	ผนังก่ออิฐมอญ หนึ่งแผ่นครึ่ง (ไม่ฉาบปูน)	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๖	ผนังก่ออิฐมอญ สองแผ่น (ไม่ฉาบปูน)	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๗	**ผนังก่ออิฐมอญ (ไม่ฉาบปูน)**										
๑๒๘	ผนังก่ออิฐมอญ แบบไม่เป็นระเบียบ (ไม่ฉาบปูน)	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๒๙	**งานโครงสร้างคอนกรีตเสริมเหล็กรูปพรรณ**										
๑๓๐	ผนังคอนกรีตเสริมเหล็ก หนา ๑๕ ซม.	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๑	ผนังคอนกรีตเสริมเหล็ก หนา ๒๐ ซม.	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๒	ผนังคอนกรีตเสริมเหล็ก หนา ๒๕ ซม.	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๓	**ไม่คุมไม้แบบ**										
๑๓๔	ผนังคอนกรีตเสริมเหล็ก หนา ๑๕ ซม.	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๕	ผนังคอนกรีตเสริมเหล็ก หนา ๒๐ ซม.	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๖	ผนังคอนกรีตเสริมเหล็ก หนา ๒๕ ซม.	ตร.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๗	**งานโครงสร้างเหล็กรูปพรรณ**										
๑๓๘	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๓๙	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๐	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๑	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๒	**ไม่รวมงานคอนกรีตเสริมเหล็ก**										
๑๔๓	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๔	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๕	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๖	**ไม่รวมงานคอนกรีตเสริมเหล็ก**										
๑๔๗	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๘	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๔๙	งานโครงเหล็กรูปพรรณ	กก.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๐	**งานโครงสร้างไม้**										
๑๕๑	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๒	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๓	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๔	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๕	**งานโครงสร้างไม้ (ต่อ)**										
๑๕๖	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๗	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๘	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๕๙	**ไม่รวมงานคอนกรีตเสริมเหล็ก**										
๑๖๐	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๑	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๒	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๓	**งานโครงสร้างไม้ (ต่อ)**										
๑๖๔	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๕	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๖	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๗	**ไม่รวมงานคอนกรีตเสริมเหล็ก**										
๑๖๘	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๖๙	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					
๑๗๐	งานโครงสร้างไม้	ลบ.ม.	๑๐๐-๑๒๐-๑๔๐-๑๖๐	๒๐๐-๒๔๐-๒๘๐-๓๒๐	๑๐-๑๕-๒๐-๒๕	๕๐-๖๐-๗๐-๘๐					

| ลำดับ | ชื่อรายการ | หน่วยนับ/ปริมาณ | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | | | หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ | | | ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา | | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | | |

ที่	รายการ	หน่วยนับ/ลักษณะงาน	ประมาณปริมาณงาน			ราคาต่อหน่วย			ราคารวม			หมายเหตุ
			ต้นทุน	ค่าแรง	ค่าวัสดุ	ต้นทุน	ค่าแรง	ค่าวัสดุ	ต้นทุน	ค่าแรง	ค่าวัสดุ	
๑๕	ค่าใช้จ่ายในการรื้อถอนและขนย้าย											
๑๕.๑	ค่าใช้จ่ายในการรื้อถอนและขนย้าย											
๑๕.๒	ค่าใช้จ่ายในการรื้อถอนและขนย้าย											
๑๖	งานรื้อถอนและขนย้ายอาคาร											
๑๖.๑	งานรื้อถอนและขนย้ายอาคาร	ตารางเมตร (ตร.ม.)	๑๐๐.๐๐	-	-	๑๐๐-๒๐๐-๓๐๐	-	-	๑๐๐-๒๐๐-๓๐๐	-	-	(ปรับปรุงตามหลักฐานจริง)
๑๗	งานรื้อถอนและขนย้ายอาคาร	ตารางเมตร (ตร.ม.)	๑๐๐.๐๐	-	-	๑๐๐-๒๐๐-๓๐๐	-	-	๑๐๐-๒๐๐-๓๐๐	-	-	(ปรับปรุงตามหลักฐานจริง)
๑๘	งานรื้อถอนและขนย้ายอาคาร											
๑๘.๑	งานรื้อถอนและขนย้ายอาคาร											

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง
๒	**สำนักปลัด (๐๑)** ๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานบริหารงานบุคคล			
๓	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ
	งานนโยบายและแผน			
๔	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ
	งานกฎหมายและคดี			
๕	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๖	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก/ชก.
๗	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน			
๘	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ			
๙	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.
๑๐	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปก./ชก.
๑๑	๖๗-๒-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานบริหารทั่วไป			
๑๒	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.
๑๓	๖๗-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
๑๔	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.
๑๕	**กองคลัง (๐๔)** ๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
๑๖	**งานบัญชี** ๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.
๑๗	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.
๑๘	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานการเงิน			
๑๙	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.

ที่	กรอบอัตรากำลัง			
	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			
๒๐	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.
๒๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	กองช่าง (๐๕)			
๒๒	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	งานก่อสร้าง			
๒๓	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.
๒๔	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร			
๒๕	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.
๒๖	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานประสานสาธารณูปโภค			
๒๗	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	
	งานบริหารทั่วไป	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๓	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๔	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป
๕	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๗	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๘	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๙	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๖	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานบริหารงานบุคคล	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

	กองคลัง (๐๔)	
๒๑	**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๒	**งานธุรการ** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	กองช่าง (๐๕)	
๒๓	**งานก่อสร้าง** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๔	**งานประสานสาธารณูปโภค** พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๕	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ เทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลนั้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลกรูดในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมางาน การจูงใจ การประสานงานเป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลกรูด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลกรูด ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์

จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- มีการพัฒนาศึกษาความรู้เพิ่มเติม
- มีระบบบริหารงานบุคคล
- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอ และไม่มีความรู้เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการกับการทุจริต
- บุคลากรหนึ่งคนรับภาระงานมากกว่างานในตำแหน่ง

โอกาส

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค

- กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดรับกับความต้องการของผู้อบรม
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง
- ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
- บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้ครบทุกตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกรูด อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนตำบลกรูดได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกรูดทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนตำบลกรูดได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เห็นสมควรให้จัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลกรูด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง

อำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลกรูด ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการ พัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ
รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

๑. การเตรียมการและการวางแผน

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

๓. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลกรูด จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

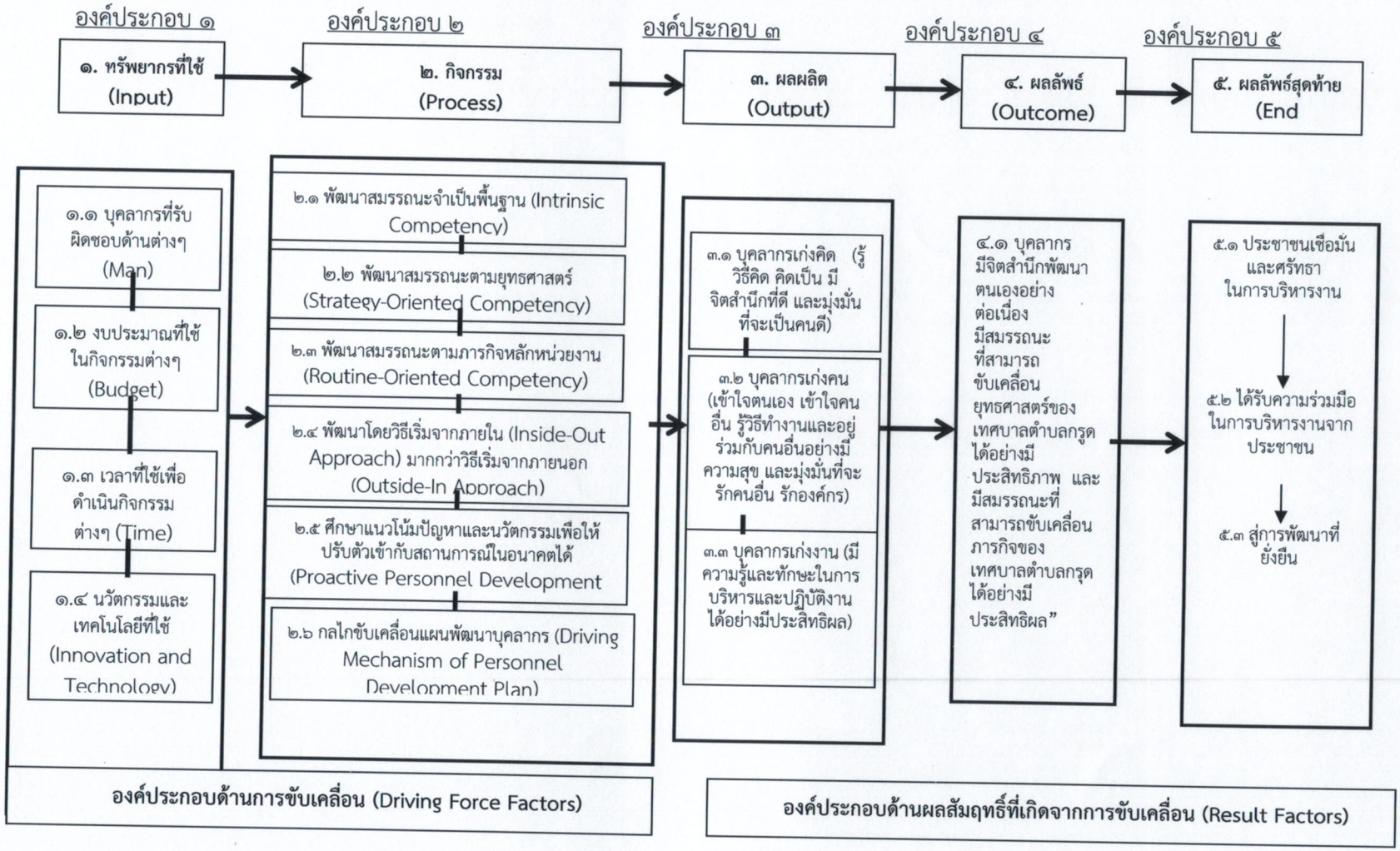
๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลกรูด ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

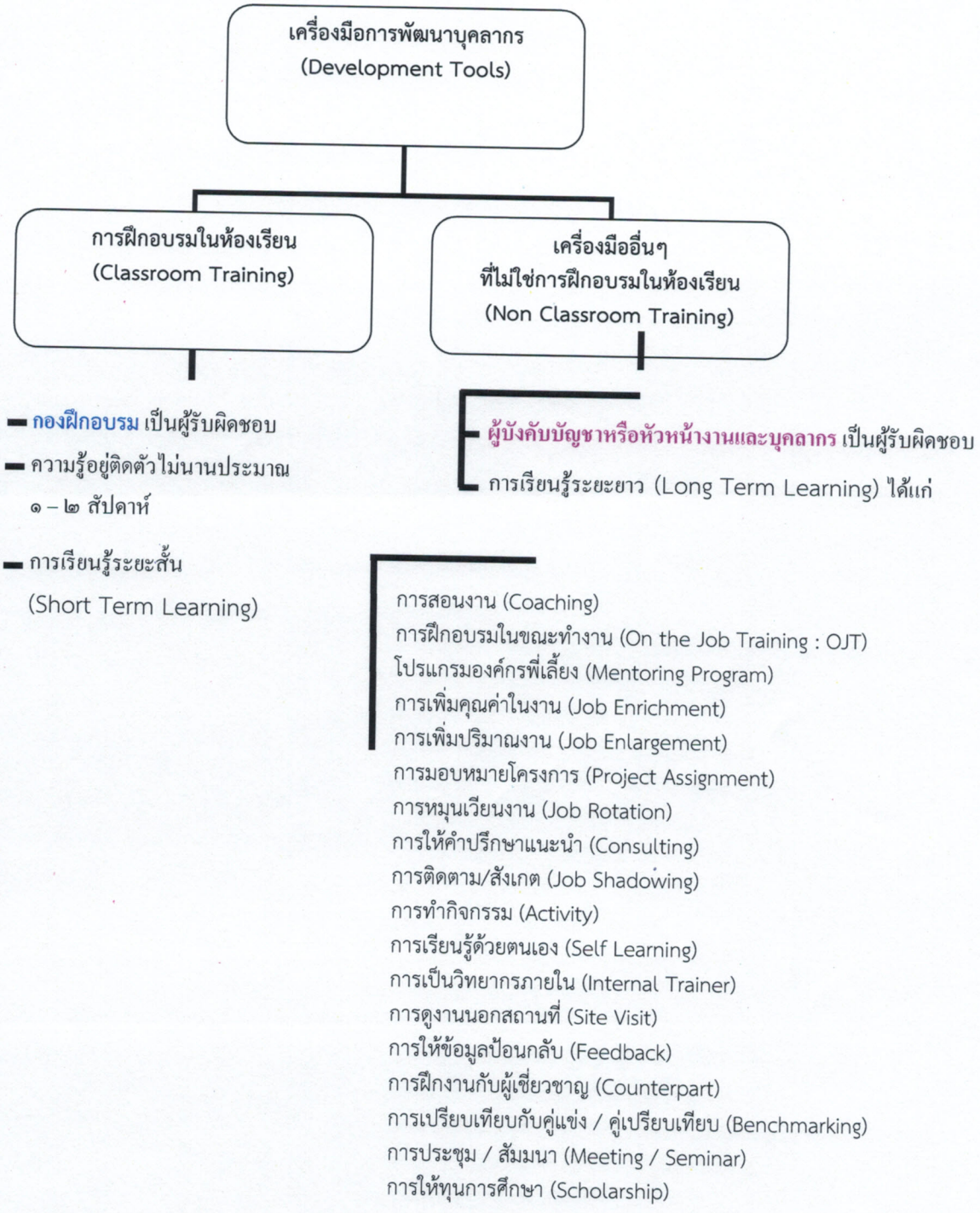
๔. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework in Personnel Development Plan)



เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools)

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย