



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564-2566)**



เทศบาลตำบลกรุง

**อำเภอกาญจนดิษฐ์
จังหวัดสุราษฎร์ธานี**



คำนำ

เทศบาลตำบลกรูด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานงานจ้างให้เหมาะสม อีกทั้งยัง ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลกรูด ให้เหมาะสม อีกด้วย

เทศบาลตำบลกรูด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ ทำให้การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลกรูด
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลกรุด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกรูด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลและแนวทางป้องกัน ปัญหาการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและปัญหาคนล้นงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลกรุดมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรุด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรุด มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกรุด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรุดสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกรุด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกรุด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบล กอธูต เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกอธูต ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกอธูต เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกอธูต บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลกอธูตจึงใช้แนวคิดที่สามารถสะท้อนภาระงานที่แท้จริงของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ไม่ซ้ำซ้อนและเกิดประหยัดสูงสุด โดยนำแนวคิดการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand analysis) มาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ มิติที่ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังรูป (สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. ,๒๕๕๓)



ภาพที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

๓.๒ เทศบาลตำบลกรุดได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกรุด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงาน แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
				ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	ปลัดเทศบาล	๑					๑
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๒	๑	๗	๔	๙	๓๓
๓	กองคลัง	๗		๑			๘
๔	กองช่าง	๖		๑	๑	๑	๙
รวม		๒๖	๑	๙	๕	๑๐	๕๑

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานและพนักงานจ้าง กำหนดตำแหน่งในสายงาน จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนของเทศบาลได้มีการคำนึงถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ เทศบาลตำบลกรุด ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยแบ่งออกเป็น ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ และพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่งและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน

บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย โดยเทศบาลตำบลกรูดได้มีการเก็บสถิติและวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรตำแหน่งของทุกส่วนราชการ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานและพนักงานจ้างเพิ่ม/ลด หรือคงที่เท่าเดิม โคนคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ตามสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยก่อนที่จะคำนวณหาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

- ★ สอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่
- ★ มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่และมีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 : Benchmark กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลภูด และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขนาดตส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกรูด มีความสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรูด พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ความเป็นมา

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้เทศบาล เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๑๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน

เดิมเทศบาลตำบลกรูด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกรูด จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ มีวิวัฒนาการและความเป็นมาจากสภาตำบล การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้นมีนโยบาย ที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่เดิมและได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล” และได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลกรูด 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 สภาพทั่วไป

๔.๒.๑ ที่ตั้ง เทศบาลตำบลกรูด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ ๘๔.๗๐ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๕๒,๙๓๘ ไร่ จำนวนประชากร ๙,๙๖๔ คน (ข้อมูล ณ ๑ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓) มีชุมชนในเขตเทศบาลรวม ๑๐ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔.๒.๒ ภูมิประเทศ ลักษณะพื้นที่ตำบลกรูด เป็นพื้นที่ราบสูงสลับกับพื้นที่ราบลุ่ม และป่าสมบูรณ์เหมาะกับการทำเกษตร สวนผลไม้ ยางพารา โดยมีคลองกะแตซึ่งเป็นคลองสายหลักของตำบล ช่วงฤดูฝน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม จะเกิดน้ำท่วมเกือบในบางพื้นที่

ทิศเหนือ	จด ตำบลพลายวาส
ทิศใต้	จด ตำบลปาร่อน
ทิศตะวันออก	จด ตำบลท่าอูแท
ทิศตะวันตก	จด ตำบลช้างซ้าย

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม สวนผลไม้ เป็นต้น และเทศบาลตำบลกรูด เป็นเทศบาลที่กำลังเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานต่างๆ ให้เพียงพอ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต รวมทั้งปัญหาทางด้านต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นผลให้เทศบาลตำบลกรูด ต้องดำเนินการสนองความต้องการของประชาชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ราชการกำหนดสำหรับความต้องการที่สำคัญ ซึ่งมีปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา โดยมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรูด โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ของเทศบาลตำบลกรูด ประกอบด้วย ด้านไฟฟ้า ประปา ถนน ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.๑ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอและทั่วถึง บางแห่งชำรุดทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑.๑ ขุดลอกคลอง คสล. วางท่อระบายน้ำ
๑.๒ การขยายเขตประปายังไม่ทั่วถึง น้ำประปาไม่สะอาด มีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
๑.๓ ขาดที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร	๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๑.๔ ปัญหาการคมนาคม ถนนชำรุดเสียหาย ไม่ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความต้องการถนนเพิ่มในหมู่บ้านเพื่อใช้เป็นเส้นทางจราจร	๑.๔ ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
๑.๕ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค	๑.๕ ขยายเขตประปาให้ทุกครัวเรือน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน	๒.๑ ต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ	๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ	๒.๓ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ราคาผลผลิตตกต่ำและมีราคาไม่แน่นอน	๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร	๒.๕ ส่งเสริมและขยายผลการดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ประชาชนขาดความรู้ในการฝึกฝนอาชีพเสริมที่หลากหลาย	๒.๖ แก้ไขปัญหาการว่างงานระดับพื้นที่ให้น้อยลง
- ปัญหาค่าครองชีพสูง	๒.๗ อบรมอาชีพให้กลุ่มองค์กรต่างๆ
๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร	๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และอนามัย

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
<p>๓.๑ ขาดจิตสำนึกในการช่วยกันจัดการขยะอย่างเป็นระบบ เช่น การคัดแยกขยะ การใช้ประโยชน์จากขยะ</p> <p>๓.๒ ปัญหาปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง</p> <p>๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก</p> <p>๓.๕ ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร</p>	<p>๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข ด้านคุณภาพชีวิต</p> <p>๓.๒ ให้มีการป้องกันและ กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๓.๓ ให้การดูแลสุขภาพ เด็ก สตรี คนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p> <p>๓.๔ อบรบและรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในชุมชน</p> <p>๓.๕ จัดตั้งจุดรับขยะอันตรายครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</p> <p>๓.๖ สมทบงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สปสช.</p> <p>๓.๗ จัดหาเครื่องออกกำลังกาย</p>

๔. ปัญหาด้านสังคม

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
<p>๔.๑ ปัญหาอพยพย้ายถิ่นฐาน</p> <p>๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ</p> <p>๔.๓ ปัญหาด้านยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในตำบล</p> <p>๔.๔ ปัญหาด้านผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้น</p> <p>๔.๕ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร</p> <p>๔.๖ ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม มารยาททางสังคม</p> <p>๔.๗ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน</p> <p>๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาการศึกษานอกระบบ</p> <p>๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ</p> <p>๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔.๕ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๔.๖ ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในด้านสังคม</p> <p>๔.๗ ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</p> <p>๔.๘ จัดให้มีอบรมความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>๔.๙ อบรมความรู้เกี่ยวกับการกู้ชีพ กู้ภัย</p> <p>๔.๑๐ ส่งเสริมศูนย์ อปพร. การฝึกกทบทวนพร้อมจัดหาวัสดุด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๕.๑ เยาวชน ประชาชน ขาดการกระตือรือร้นและ ปลุกฝังในเรื่องการศึกษาต่อ	๕.๑ ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
๕.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	๕.๒ รมรงค์ให้ความรู้และเห็นความสำคัญของ การศึกษาต่อ
๕.๓ บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ	๕.๓ เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ
๕.๔ สถานศึกษามีความต้องการเกินขอบเขตการ สนับสนุนของเทศบาล	๕.๔ พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๕.๕ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทใน ชีวิตประจำวัน	๕.๕ การจัดกิจกรรมวันเด็ก
	๕.๖ การสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๖.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบาย น้ำไม่สะดวก	๖.๑ ต้องการให้มีการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ
๖.๒ ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ในการป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๖.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๖.๓ อุทกภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้งและทวีความรุนแรงมากขึ้น	๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
๖.๔ ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นไม่เป็นที่ไปตามฤดูกาล	๖.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ และให้มีป่า ทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย
๖.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ ถูกต้องทำให้เกิดพาหะนำโรค	๖.๕ ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชน
๖.๖ มีการบุกรุกที่ป่าไม้/พื้นที่สาธารณประโยชน์/ที่ดิน สาธารณะ	๖.๖ ต้องการให้มีการกั้นแนวป่าไม้และที่สาธารณะ ประโยชน์ให้ชัดเจน
๖.๗ ปัญหาภัยแล้ง	
๖.๘ ปัญหาตลิ่งพังทลาย/การกัดเซาะตลิ่ง	

๗. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาล

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๗.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น	๗.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๗.๓ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร	๗.๓ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน
๗.๔ ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อเทศบัญญัติของท้องถิ่น	๗.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิก
๗.๕ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร	๗.๕ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาเทศบาล
๗.๖ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน	๗.๖ ประชาสัมพันธ์การทำงานของเทศบาลตำบลกรูด
	๗.๗ ปรับปรุงและพัฒนาสำนักงานตามระบบ ๕ ส.

จากการวิเคราะห์ปัญหาและการพัฒนาข้างต้น จึงได้นำมาเป็นข้อมูลการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค/ข้อจำกัด) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ด้านโครงการสร้างการบริหารงานภายในองค์กรชัดเจนครบทุกภาคส่วนราชการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนช่วยกำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง	๑. การแบ่งงานรับผิดชอบของบุคลากรไม่เป็นไปตามสายงานรับผิดชอบโดยตรง ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ ด้าน ทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ และผู้บังคับบัญชา
๒. ระเบียบกฎหมายตาม พรบ.เทศบาล และ พรบ. ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อปท. ให้อำนาจแก่เทศบาลในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ครอบคลุม	๒. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างทั่วถึงทุกส่วนราชการ	๓. ราษฎรไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนชุมชน
๔. ทรัพยากรเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแอ่งกระทะรองรับน้ำจากที่สูงจึงเกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเชิงนิเวศวิทยาที่สำคัญ เช่น ถ้ำเขานางเกา บ่อน้ำพุร้อน และค่ายลูกเสือแม่ไมกซ์	๕. ไม่มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๖. การคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อได้ทั่วถึงทุกท้องถิ่น อำเภอ จังหวัดและภูมิภาค	๖. ขาดสาธารณูปโภคสาธารณูปการในบางพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้าถนน ท่อระบายน้ำ เป็นต้น
๗. เทศบาลให้ความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	๗. ผู้นำขาดศักยภาพในการพัฒนาพื้นที่ เนื่องจากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
๘. มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เกิดการสร้างงานและสร้างรายได้ให้กับชุมชน	

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
<p>๑. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. ได้กำหนดบทบาททิศทางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง</p> <p>๒. ราษฎรประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก จึงมีศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ สังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี ฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๓. แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท</p> <p>๔. รัฐบาลได้กำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง</p> <p>๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ</p>	<p>๑. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ</p> <p>๒. เกิดปัญหาจากภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ไฟป่า พื้นดินเริ่มเสื่อมและการใช้สารเคมีทางการเกษตร</p> <p>๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐในโครงการที่เกินศักยภาพ</p> <p>๔. ประชาชนรอแต่ให้รัฐช่วยเหลือ</p> <p>๕. ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงสินค้าอุปโภค-บริโภคราคาแพง ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ</p> <p>๖. เกิดโรคระบาดขึ้นในประเทศ</p> <p>๗. แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศยังขาดการพัฒนาให้เป็นสากล</p> <p>๘. ประชากรในวัยทำงานทิ้งถิ่นฐานไปประกอบอาชีพอื่นต่างถิ่น ส่วนใหญ่ที่อยู่ในพื้นที่จะเป็นผู้สูงอายุและเด็ก</p>

จากปัญหาความต้องการของประชาชน มาถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามทฤษฎี SWOT analysis ซึ่งปัญหาหลักของเทศบาลตำบลกรูด มุ่งเน้นการพัฒนาคน การพัฒนาเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลกรูดที่ว่า “ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาเทศบาลกรูดอย่างยั่งยืน”

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ อำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลกรุด มีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้

เทศบาล มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ 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) บำรุงศิลป ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยงานนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

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 ด้านสังคมและชุมชนเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๔. พัฒนาและส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง อย่างยั่งยืน
- ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างศักยภาพพัฒนาการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 ๖. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ

เป้าหมายเพื่อการพัฒนา ของเทศบาลตำบลกรูด (Goals)

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกรูด ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับพันธกิจ หรือภารกิจหลัก จำนวน ๑๗ จุดมุ่งหมาย

๑. จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสัดส่วน สนับสนุนการศึกษาตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พศ. ๒๕๔๒พร้อมส่งเสริมนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางการเรียน
๒. ศิลปะ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นดำรงอยู่สืบทอดต่อไป
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกเพศทุกวัย
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 ได้รับการบริการสาธารณสุขทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ถ้วนหน้า
๑๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและดึงดูดใจนักท่องเที่ยว
๑๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาอย่างยั่งยืน
๑๓. ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ มีความเข้าใจอันดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน
๑๕. การบริหารด้านการเงิน-การคลัง และการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลมีประสิทธิภาพ
๑๖. ประชาชนได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๑๗. บุคลากรเทศบาลปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลกรุด

๑. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

มีแนวนโยบายการจัดการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมจารีตประเพณีและสร้างเสริมจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมพร้อมการอนุรักษ์เอกลักษณ์ที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความสามารถด้านกีฬาแก่เยาวชนและชุมชนอย่างทั่วถึงและมีระบบ ดูแลกิจกรรมด้านนันทนาการดนตรีพื้นบ้าน โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเด็ก สตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ

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

๑.๒ ทุกชุมชน หมู่บ้าน มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา พร้อมส่งเสริมสนับสนุนและบูรณาการวัฒนธรรมแบบไทยๆ ให้ความสำคัญแก่สถาบันทางศาสนาทุกศาสนา สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีระบบ อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นที่มีมาแต่โบราณที่ดั้งเดิม

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการต่างๆ จัดตั้งศูนย์เยาวชนเทศบาลตำบลกรุด และเสริมสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานต่างๆ การจัดตั้งชมรมกีฬาและนันทนาการ จัดหาและบำรุงอุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในกีฬาประเภทต่างๆ เพื่อให้ประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุ สตรี ผู้ด้อยโอกาส ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

๒. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีระบบเร่งรัดพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและมีการบริหารสาธารณะในทุกด้านให้มีคุณภาพที่มีมาตรฐาน สนองต่อการพัฒนา ศักยภาพและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเมือง อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการ ดำรงชีวิต การคมนาคมสัญจร และการประกอบอาชีพของประชาชนโดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๒.๑ การพัฒนาระบบผังเมืองเพื่อรองรับความเจริญในอนาคตต่อไป การควบคุมอาคาร ระบบการจราจร ถนนสายหลัก สายรอง สะพาน ท่อระบายน้ำ การบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งก่อสร้างอื่นๆ พร้อมการปรับปรุงภูมิทัศน์ของเทศบาล หมู่บ้าน ชุมชน วัด มัสยิด และที่ สาธารณะ

๒.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ของทุกหมู่บ้าน สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับทุกตำบล

๒.๓ ดูแลและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในระบบไฟฟ้า ประปา ถนน ให้ประชาชนได้รับการ บริการอย่างทั่วถึงมากที่สุดตามความจำเป็นและถูกหลักของ พ.ร.บ. เทศบาล นโยบายด้านสาธารณสุข

๓. ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและชุมชน

มีนโยบายวางแผนมุ่งเน้นแนวทางในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู พร้อมทั้งการยกระดับ คุณภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากโรค ดูแลรักษาความสะอาดของชุมชนทั้งด้านขยะและมลพิษ ส่งเสริมการสนับสนุนความ เข้มแข็งของชุมชน หมู่บ้าน เน้นการมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบเครือข่ายมี การออกคลินิกเคลื่อนที่ ตรวจรักษาสุขภาพในกรณีเกิดโรคร้ายแรงเร่งด่วน

๓.๒ จัดฝึกอบรมสร้างแกนนำประจำครัวเรือนที่รับผิดชอบเพื่อการแก้ปัญหาสุขภาพแก่ประชาชนเป็น การเบื้องต้น พร้อมการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นแก่แกนนำหรือชุมชน หมู่บ้าน

๓.๓ จัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายประจำชุมชนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการออก กำลังกายเพื่อประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๔ จัดตั้งศูนย์กู้ชีพ กู้ภัย อปพร. อส.ตชต. พร้อมกับการจัดตั้งป้อมยามสายตรวจประจำหมู่บ้าน และจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชนเป็นการเบื้องต้น พร้อมกับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์จำเป็นเบื้องต้น

๓.๕ จัดตั้งศูนย์ประสานงานระดับชุมชน หมู่บ้าน เทศบาลในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจาก ประชาชน เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

๓.๖ จัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส เพื่อการทำกิจกรรมร่วมกัน พร้อมกับการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณและอื่นๆตามความจำเป็น

๓.๗ จัดเทศบาลเคลื่อนที่พบประชาชนในเขตเทศบาล

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพและการท่องเที่ยว

มีแนวนโยบายที่จะส่งเสริมในการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐานของครัวเรือนและชุมชน เพื่อสร้างความ มั่นคงในด้านการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชนอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักในแบบ เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเพิ่มศักยภาพของเกษตรกรทั้งในด้านการผลิตให้มีคุณภาพที่มีมาตรฐาน ปรับปรุง ศักยภาพการจัดเก็บรายได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๔.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพทุกกลุ่มที่มีในเขตเทศบาลตำบลกรูด พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม กระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมสินค้าเกษตรชุมชนให้เป็นรูปแบบเศรษฐกิจชุมชนพอเพียงแบบยั่งยืน โดยใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔.๓ จัดตั้งกลุ่มตลาดกลางเพื่อประกันราคาสินค้าทางการเกษตร พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มให้มีความเข้มแข็งเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการสร้างงาน รายได้ให้กับชุมชน

๔.๔ ปรับปรุง พื้นฟูสถานที่สาธารณะที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พร้อมกับการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยอมรับและใส่ใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้สนใจ

๔.๕ จัดทำโครงการสร้างแรงจูงใจในการชำระภาษี พร้อมกับการออกบริการเคลื่อนที่แก่ประชาชนผู้เสียภาษีในหมู่บ้านและชุมชน พร้อมกับการให้คำปรึกษาภาษีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการบำรุงรักษา ดูแลบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนพัฒนาเทศบาลให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่ น่าอาศัย โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ

๕.๑ จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งแวดล้อมของเทศบาล พร้อมกับการให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน นักเรียน และการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการใช้ การดูแลและการรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่าพร้อมกับการป้องกัน การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ให้ความรู้แก่ประชาชน เยาวชน นักเรียน พร้อมกับการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล โดยสามารถคัดแยกแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ พร้อมรณรงค์เรื่องการใช้สารเคมี สารพิษ วัตถุอันตรายที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมและมนุษย์

๕.๔ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร เพื่อป้องกันน้ำท่วม ปรับปรุงที่สาธารณะที่เป็นแหล่งอนุรักษ์เชิงนิเวศน์แบบยั่งยืน

๖. นโยบายด้านการเมืองและบริหาร

มีแนวนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนามาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ประเทศ ๒๐ ปี คือแผนและโรดแมป ที่รัฐบาล คสช.จัดเตรียมแผนพัฒนาประเทศทุกด้าน วางกรอบแนวทางปฏิบัติงานให้กับรัฐบาลที่จะเข้ามาสานต่อการทำงาน การวางแผนยุทธศาสตร์ชาติ อีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็นแผนระยะยาว เป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศนับจากนี้ หลังจากที่ ได้วางรากฐานผ่านการปฏิรูป

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

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุไปสู่วิสัยทัศน์ นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ 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 สดวก 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 เงินรายได้ อื่นๆ

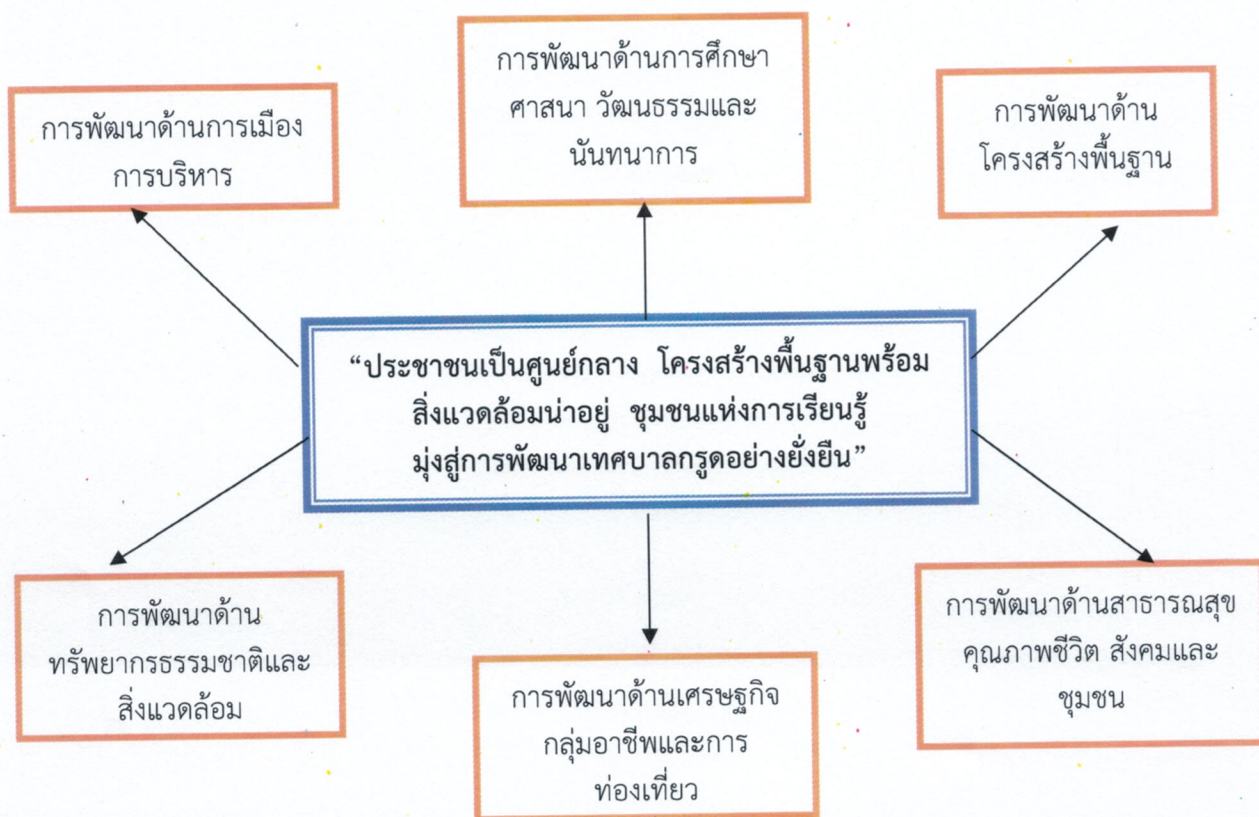
๖.๗ ปรับปรุงระบบงานบริการสาธารณะ เช่น งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานให้มีระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๖.๘ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลให้ประชาชนได้รับทราบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลกรุด มีดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา แนวทางที่ ๒ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬาและ นันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบผังเมือง แนวทางที่ ๒ พัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้ได้คุณภาพ และมาตรฐาน แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปโภคการ ไฟฟ้าแสงสว่างและการบริหารจัดการน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน	แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านสาธารณสุข แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน แนวทางที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพ และการท่องเที่ยว	แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว แนวทางที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมด้านอาชีพและการลงทุน แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	แนวทางที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	แนวทางที่ ๑ บริหารตามหลักธรรมาภิบาล แนวทางที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน แนวทางที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ชุมชนและสังคม แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

ความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกรูด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลกรูด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลกรูดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกรูดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก กลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และ พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วน ด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น เทศบาลตำบลกรูดได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกรูดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนถึง กฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบล กรูด ได้ใช้หลัก (SWOT Analysis) ในการวิเคราะห์ เทศบาลตำบลกรูดจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกรูด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ 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 และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการใช้งาน
๖. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weak : W)

๑. เสถียรภาพทางการเมืองของท้องถิ่นมีน้อย ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๒. ไม่มีพื้นที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล
๓. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ยังขาดความคล่องตัว ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำทุกฝ่าย
๕. บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
๖. บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
๗. บางครั้งการดำเนินนโยบายของผู้บริหารไม่เป็นไปตามแผนงานหรือตามเทศบัญญัติที่ตั้งไว้
๘. การจัดเก็บภาษีของเทศบาล มีการค้างชำระและมีปัญหาในการจัดเก็บ
๙. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมมีน้อย

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ด้านการบริหารงาน การดำเนินนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และหน่วยงานภายในจังหวัด
๒. ด้านสังคม ประชาชนสามารถเลือกและปรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรม การค้าขาย และการเกษตร
๓. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ภายในตำบลกรูดเป็นที่ตั้งของโรงงานทำให้มีการจ้างแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๔. มีการขยายเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้การเดินทางได้สะดวกยิ่งขึ้น
๕. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ออปท. ได้กำหนดบทบาททิศทางการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง (ด้วยตนเอง)

๖. ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์สังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๗. แผนพัฒนาชาติให้ความสำคัญในการกระจายความเจริญไปชนบท

๘. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เปี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กแรกเกิด

อุปสรรค (Threat : T)

๑. พื้นที่ตำบลกรูด มีมากทำให้การพัฒนาได้ไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ทำให้การพัฒนาในตำบลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. เกิดอุทกภัยเกือบทุกปี

๓. แรงงานที่อยู่ภายในตำบล ในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว

๔. งบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรรไม่เพียงพอ

๕. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณสุข

(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 คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกต้องลักษณะ
- (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) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอตาม
ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้ง
กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๖) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นเมืองน่าอยู่

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) ทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การประสาน สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ เอกชน ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๗) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่างๆ ของเทศบาล
- (๘) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลตำบล
- (๙) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจข้างต้น สามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

ระบายน้

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทาง

ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคม

หมู่บ้าน / ตำบลเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์ ประเพณีชักพระ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลกรูด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกรูด เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามประเภทของเทศบาล ซึ่งเทศบาลกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ได้แก่

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) งานกิจการสภา

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบัญชี
- (๒) การงานเงิน
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- (๕) งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงาน ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

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

มีกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
สำนักปลัด				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	
๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	
๙	นักสันตนาการ	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่าง
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่าง
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ		๑	
๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๒	
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	ว่าง
๙	ผู้ดูแลเด็ก		๒	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑	ผู้ดูแลเด็ก		๓	
๒	นักการภารโรง		๑	
๓	คนงานทั่วไป		๑	
๔	พนักงานขับรถยนต์		๒	
๕	พนักงานดับเพลิง		๒	

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
กองคลัง				
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	
กองช่าง				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๓	นายช่างโยธา	ปง.ชง.	๑	ว่าง
๔	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	
๕	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑	คนงานทั่วไป		๑	

แต่เนื่องจากที่ผ่านมา มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในหลายด้านๆ ประกอบกับท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและการบริหารงานทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ เช่น ภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ การช่วยเหลือด้านอื่นๆตามอำนาจหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งอาจเกิดจากอุทกภัย ภัยธรรมชาติ ด้านการสาธารณสุข การสุขอนามัย งานแผนที่ภาษี เป็นต้น ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินกิจกรรมและภารกิจของเทศบาลไม่ได้ลดลงมีแต่จะเพิ่มมากขึ้น มีผลให้เทศบาลตำบลกรูด ต้องนำไปปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่อาจแปรนโยบายเหล่านั้นไปสู่การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ด้วยเหตุเพราะข้อจำกัดในหลายๆด้าน ซึ่งอาจเนื่องมาจากพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ ไม่ได้ได้รับการศึกษาอบรมในภารกิจหน้าที่นั้น

โดยตรงและหรือมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานประจำและภารกิจอื่น ๆ มากเกินในตำแหน่งความรับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายตัวและการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดตำแหน่งและปรับอัตรากำลึง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลึงคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๕๑ อัตรากำลึง ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|----------|------------|
| (๑) พนักงานเทศบาล | จำนวน ๒๕ | อัตรากำลึง |
| (๒) พนักงานครู | จำนวน ๑ | อัตรากำลึง |
| (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๒ | อัตรากำลึง |
| (๔) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๓ | อัตรากำลึง |

๒. อัตรากำลึงเพิ่ม/กำหนดใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงานและปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลกรณีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ที่เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ จำนวน ๓ อัตรากำลึง ดังนี้

(๑) คนงานประจำรถขยะ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรากำลึง เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกรูดตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๓. อัตรากำลึงลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลึงพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๓.๑ ไม่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน และปริมาณที่ลดน้อยลง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อไป จึงยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ หากมีภารกิจจะพิจารณากำหนดเพิ่มใหม่ กรณีปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี หรือจ้างเหมาบริการ โดยถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕) จำนวน ๒ อัตรากำลึง ดังนี้

- (๑) ผู้ดูแลเด็ก ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ งบท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรากำลึง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

- ๑. สำนักปลัดเทศบาล
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกรูด เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา ลักษณะงานปฏิบัติงานตามนโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาลตำบลกรูดเป็นผู้กำหนดสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลกรูดและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกรูดทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล การจัดตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล การป้องกันและระงับอัคคีภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาเทศบาลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
เทศบาลตำบล กรูด	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง

สรุปผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกรูด ซึ่งเป็นโครงสร้างขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๒. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) งานกิจการสภา
- (๗) งานธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๘) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๙) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๓ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในเทศบาล ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง ดูแลความเรียบร้อยของสำนักงาน ปกครองบังคับบัญชาดูแลบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด สำนักปลัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีบุคลากรในสังกัดดังนี้

๒.๑.๑ งานบริหารทั่วไป กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง/ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๑๙ = ๑ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๐๒ = ๑ คน
๓	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๐.๘๗ = ๑ คน
๔	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๗๕ = ๒ คน
๕	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	๒.๒๒ = ๒ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบริหารทั่วไป มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๗ อัตรา ซึ่งเดิมมีอยู่ ๖ อัตรา สามารถกำหนดเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา แต่เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ ยังคงอัตราเดิมอยู่ไม่เพิ่ม เนื่องจากลักษณะงานของนักการภารโรงกับคนงานทั่วไป เป็นลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน สามารถมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดเพิ่ม หากภายหลังพบว่าอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ในบางลักษณะงานสามารถใช้วิธีจ้างเหมาได้ เพราะฉะนั้นในงานบริหารทั่วไป จึงยังคงกำหนดอัตรากำลังให้เป็นข้าราชการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็น ๖ อัตราเท่าเดิม ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๒.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๔๙ = ๑ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๐.๕๙ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานการเจ้าหน้าที่ เมื่อรวมกันแล้วค่างานเท่ากับ ๒.๐๘ ความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒ อัตรา ซึ่งเดิมมีอยู่ ๒ อัตรา โดยแบ่งเป็นข้าราชการ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงยังคงอัตราเดิมอยู่ไม่เพิ่ม เนื่องจากอัตรากำลังที่มีอยู่สอดคล้องกับปริมาณงานสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

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)	๑.๖๙ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานนโยบายและแผน มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา ซึ่งเดิมมีอยู่ ๑ อัตรา เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงยังคงอัตราเดิมอยู่ไม่เพิ่ม เนื่องจากอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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)	๑.๑๗ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานกฎหมายและคดี มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา ซึ่งเดิมมีอยู่ ๑ อัตรา เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นจึงยังคงอัตราเดิมอยู่ไม่เพิ่ม เนื่องจากอัตรากำลังที่มีอยู่สอดคล้องกับปริมาณงานสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๒.๑.๕ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๖๒ = ๒ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๓	นักสันตนาการ	ปก./ชก. /วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๐.๘๗ = ๑ คน
๔	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๖.๗๓ = ๗ คน
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๘	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ว่าง)	
๙	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๓ (ไม่ว่าง)	

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑๐ อัตรา ซึ่งเดิมปัจจุบันมีอัตรากำลังอยู่ ๑๒ อัตรา เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานคือคนล้นงาน เนื่องจากปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนเด็กเล็ก ๔๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓) ซึ่งตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้านการบริหารงานบุคคล กำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้ ๑๐:๑ และหากมีเศษปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูเพิ่มอีก ๑ คน เพราะฉะนั้นตามอัตราส่วนเด็กกำหนดได้ ๕ คน ในส่วนของตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นการกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่เป็นอยู่ เกิดความซ้ำซ้อนของงาน ควรให้การเงินในส่วนของกองคลังเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งยังคงเป็นตำแหน่งว่าง และให้คงอัตราเดิมที่มีอยู่ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

สรุปการกำหนดอัตรากำลังใหม่ในงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๓	นักสันตนาการ	ปก./ชก. /วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	ยุบเลิกตำแหน่ง
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	
๘	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ว่าง)	ยุบเลิกตำแหน่ง
๙	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๓ (ไม่ว่าง)	

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 (ไม่ว่าง)	๓.๕ = ๔ คน
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๒.๐ = ๒ คน
๓	พนักงานขับรถบรรทุก ขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๔๙ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๗ อัตรา ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ ๓ อัตรา เป็นข้าราชการจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากการปฏิบัติงานในส่วนที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงยังคงมีตำแหน่งข้าราชการอยู่ ๒ อัตราแล้วหากมีการบริหารจัดการที่ดี แบ่งงานอย่างเป็นระบบ เมื่อวิเคราะห์ลักษณะงานแล้วเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตราที่มีอยู่เดิมก็สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นจึงยังคงกำหนดตำแหน่งเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป แต่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น จึงควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนของพนักงานจ้างประเภททั่วไปในตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา เนื่องจากการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบากตรากตรำ เสี่ยงภัย เครื่องเคียด กัดคัน หรือเป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย ทั้งต่อชีวิตร่างกาย อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ ซึ่งเดิมใช้วิธีการจ้างเหมาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

สรุปการกำหนดอัตรากำลังใหม่ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๓	พนักงานขับรถบรรทุก ขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๔	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๓ (ว่าง) กำหนดเพิ่ม ค่างาน = ๒.๕๓	ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้าน สาธารณสุข คุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๒.๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๒.๓๖ = ๒ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๓๖ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๓ อัตรา ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังเดิมมีอยู่ ๒ อัตรา เป็นข้าราชการจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป และยังไม่กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานบางงานเป็นงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งนักสันตนาการ ซึ่งยังคงเป็นตำแหน่งว่าง หากมีผู้มาดำรงตำแหน่งการดำเนินงานตามโครงการเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนก็จะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ก็จะสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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 (ไม่ว่าง)	๑.๕๗ = ๒ คน
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๓	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๒ (ไม่ว่าง)	๑.๕๕ = ๒ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๔ อัตรา ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังเดิมมีอยู่ ๔ อัตรา เป็นข้าราชการจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งอัตรากำลังที่มีอยู่สอดคล้องกับปริมาณงาน สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จึงยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๒.๑.๙ งานกิจการสภา ไม่มีกรอบอัตรากำลังไว้เฉพาะงานนี้ การปฏิบัติงานใช้วิธีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้ นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานกิจการสภา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล

๑) ในในความรับผิดชอบทั้งหมด ๙ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา งานธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒) จำนวนอัตรากำลังมีจำนวนทั้งหมด ๓๓ อัตรา ประกอบด้วย

๒.๑ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา

๓) ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของสำนักปลัด

สำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลัก มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล แต่เนื่องจากในช่วง ๒-๓ ปี ที่ผ่านมาได้มีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบกับปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงข้อระเบียบ กฎหมาย รวมถึงการถ่ายโอนภารกิจ หรือรับมอบนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งผลให้งานสาธารณสุข งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน มีภารกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับอัตรากำลังกับปริมาณงานของสำนักปลัดเทศบาลแล้วพบว่า มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มขึ้นในส่วนองงานที่ขาดคนปฏิบัติ

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

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

มีบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน ๘ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบบริหารการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การทำความเข้าใจและสรุปรายงานดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งตามโครงสร้าง จึงคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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)	๑.๑๐ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานบัญชี มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมสอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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)	๑.๑๔ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานการเงิน มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๑ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมสอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๑๐ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๓ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมสอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้ ตำแหน่งอัตราเดิมทั้ง ๓ ตำแหน่ง ยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

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)	๒.๖๑ = ๓ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๓ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ๒ อัตรา แต่เมื่อวิเคราะห์แล้วอัตรากำลังที่มีอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะยังคงเป็นตำแหน่งว่างอยู่ หากมีผู้มาดำรงตำแหน่งก็จะสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จึงยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๓.๑.๕ งานธุรการ

ไม่มีกรอบอัตรากำลังไว้เฉพาะงานนี้ การปฏิบัติงานใช้วิธีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้นโยบายการใช้คนที่เหลือให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการมอบหมายให้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจเป็นผู้ปฏิบัติงานธุรการในส่วนของกองคลัง

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังกองคลัง

๑) ในในความรับผิดชอบทั้งหมด ๕ งาน ได้แก่ งานบัญชี งานการเงิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุและงานธุรการ

๒) จำนวนอัตรากำลังมีจำนวนทั้งหมด ๘ อัตรา ประกอบด้วย

๒.๑ พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. 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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ตำแหน่ง ๙ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

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.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป ดูแลรับผิดชอบงานต่างๆ ดังนี้

๔.๑.๑ งานก่อสร้าง

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก./วิชาการ	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	๐.๙๔ = ๑ คน
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานก่อสร้าง มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๓ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมสอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ ยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๔.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	} ๒.๗๑ = ๓ คน
			ผู้ปฏิบัติ	๑ (ว่าง)	

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานออกแบบและควบคุมอาคาร มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๓ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ๒ อัตรา แต่คงเป็นอัตรารว่าง ๑ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมยังสามารถปฏิบัติงานได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ จึงยังไม่กำหนดเพิ่ม หากตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวมีผู้มาดำรงตำแหน่งก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อัตรากำลังเดิมยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๔.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

กรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	สายงาน	จำนวน (อัตรา)	วิเคราะห์ค่างาน
๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง./ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๐.๘๓ = ๑ คน
๒	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๑.๘๖ = ๒ คน
๓	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑ (ไม่ว่าง)	๐.๗๗ = ๑ คน

★ จากการวิเคราะห์ค่างานของงานประสานสาธารณูปโภค มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๔ อัตรา อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จำนวน ๓ อัตรา ในส่วนค่างานของพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบารับผิดชอบในการขับรถกระเช้าไฟฟ้า ซึ่งมีอยู่ ๑ คัน เพราะฉะนั้นถึงแม้ว่าการวิเคราะห์ค่างานมีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒ คน จึงไม่สามารถที่จะกำหนดคนขับเพิ่มอีก ๑ อัตราได้ อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมจึงยังสามารถปฏิบัติงานได้เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ อัตรากำลังเดิมยังคงกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังกองช่าง

- ๑) ในในความรับผิดชอบทั้งหมด ๓ งาน ได้แก่ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานประสานสาธารณูปโภค
- ๒) จำนวนอัตรากำลังมีจำนวนทั้งหมด ๔ อัตรา ประกอบด้วย
 - ๒.๑ พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
 - ๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

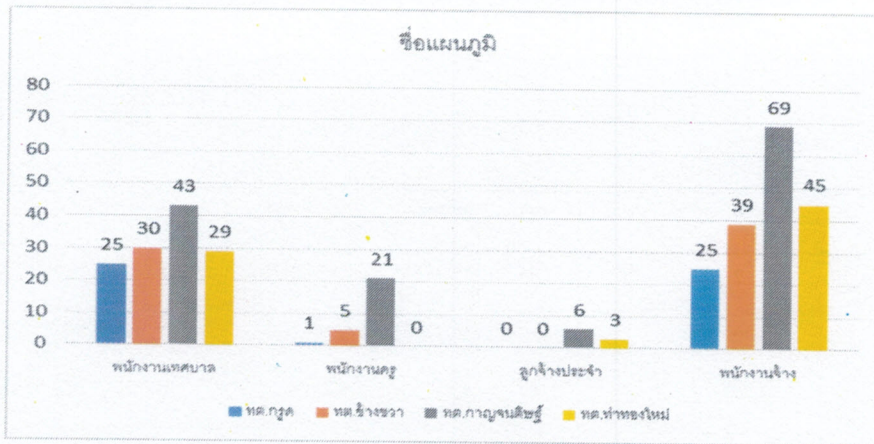
กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนงานการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงและงานนโยบายเร่งด่วน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๘.๓ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง

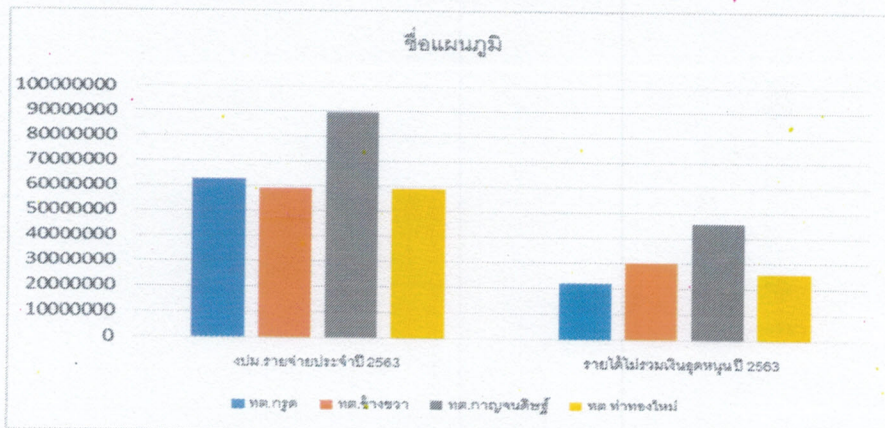
ปัจจุบันเทศบาลตำบลกรูด มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ๒๖ อัตรา (รวมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา) พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน และมีสัดส่วนประชากรใกล้เคียงกัน จำนวน ๔ แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เปรียบเทียบลักษณะงานของเทศบาล/อบต.อื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน												
เทศบาลตำบลกรูด												
ที่	อปท.	ประเภท	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	รายได้ไม่รวม เงินอุดหนุน ปี ๒๕๖๓	จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)					ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ (ร้อยละ)		
					พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ทต.ช้างขวา	สามัญ	๕๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๑๓๙,๐๐๐	๓๐	๕	๐	๓๙	๓๔	๒๙.๒๔	๒๘.๗๖	๒๘.๒๗
๒	ทต.กาญจนดิษฐ์	สามัญ	๘๙,๖๐๐,๐๐๐	๔๕,๕๖๒,๐๐๐	๔๓	๒๑	๖	๖๙	๑๓๙	๓๓.๕๗	๓๒.๙๘	๓๒.๓๗
๓	ทต.ท่าทองใหม่	สามัญ	๕๙,๑๓๔,๖๐๓	๒๕,๕๑๒,๐๕๒	๒๙	๐	๓	๔๕	๓๗	๒๙.๖๓	๒๙.๐๐	๒๘.๔
๔	ทต.กรูด	สามัญ	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๑,๙๖๐,๐๐๐	๒๕	๑	๐	๒๕	๕๑	๑๘.๕๓	๑๘.๒	๑๗.๘๖

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



แผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



สรุปผลการวิเคราะห์ จากการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลช้างขวา เทศบาลตำบลกาญจนดิษฐ์ และเทศบาลตำบลท่าทองใหม่ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงและเขตพื้นที่ติดต่อกันพบว่า เทศบาลตำบลกรูดมีบุคลากรน้อยที่สุด ทั้งในส่วนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่เมื่อดูจากงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว พบว่าเทศบาลตำบลกรูด ยังสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้อีก เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานของเทศบาลที่เพิ่มขึ้นในอนาคตตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัด นโยบายของอำเภอและนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้ถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลกรูดจะมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ แต่ก็มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นำมาเปรียบเทียบ คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะมีพนักงานครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทำให้ราชการของเทศบาลตำบลกรูดบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อประชาชนและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	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	-	-	-	
๗. นักสันทนการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) *	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หมายเหตุ *"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๖. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗. คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-๓/+๓	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
๒๙. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
๓๗. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. วิศวกรรรมโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๒. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-๓/+๓	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลกรุด อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-๓/+๓	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๔	กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-๓/+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (อัตรา)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	(เงินประจำ ตำแหน่ง ค่าตอบแทน) (๑)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน เงินเดือน (๒) (A+B)	อัตราตำแหน่งที่คาด จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นายวิวัฒน์ น้อยน้อย ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑๖๘,๐๐๐	๔๕๓,๙๖๐	๑	๑	๑	๑๖,๓๒๐	๒๕,๕๕๐	๑๖,๔๕๐	๒๕๖๔ ๖๓๘,๒๘๐	๒๕๖๕ ๖๕๔,๗๒๐	๒๕๖๖ ๖๗๑,๑๖๐	(๓๗,๘๓๐)
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) นายสุวิทย์ กาญจนวงศ์ หัวหน้าส่วนกสิัต (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒,๐๐๐	๓๒๗,๗๖๐	๑	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๕๐	(๒๖,๘๘๐)
๓	นางสาวสุรัตน์ดา ศรีชนะ นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๐	๓๔๘,๓๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๓๒๐	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๕๐๐	(๒๖,๑๑๐)
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๐๐)
๕	นางสาวจิราวรรณ กลิ่นวิลา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๐	๓๗๖,๐๘๐	๑	๑	๑	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๔๕๐	๓๘๘,๕๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๖	นายสุวิทย์ ทองนา นิติกร	ชำนาญการ	๑	๐	๓๔๘,๓๒๐	๑	๑	๑	๓๓,๓๒๐	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๖๖,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๕๐๐	(๒๖,๑๑๐)
๗	นางสาวยามภา นวลศิริปัญญา นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๐	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๖๒๐	(๓๗,๒๙๐)
๘	นางสาวพัชรี เพ็ธธาวุธ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๕๐	(๑๑,๕๑๐)
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุรัตน์ สังข์สีรัมย์ พนักงานขับรถทุกขณะ		๑	๐	๑๓๓,๔๕๐	๑	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๕๐	๑๔๔,๕๐๐	๑๕๐,๓๖๐	(๑๑,๑๒๐)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	(เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน) (๑)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลัง เพิ่ม (+) / ลด (-)			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒) (A+B)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป																		
	ว่าง คนงานประจำรายชื่อยะ		๓	๐	-	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๙,๐๐๐)	
งบการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๑๑	นางสาวพิริษา โลกสวัสดิ์ นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๐	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	ว่างเต็ม (๒๓,๕๕๐)	
	ว่าง	ป/ชก.	๑	๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม ๒๙,๖๑๐	
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๐	-	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม (๑๙,๐๕๐) เงินอุดหนุน	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๐	-	๓๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๐๐)	
	ว่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	-	๓๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๐๐)	
๑๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๐	-	๑๒๖,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	ว่างเต็ม (๙,๔๐๐)	
๑๖	นางสาวขวัญตา นาคทุ่งเตา		๑	๐	๑	๑๖๖,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑๓,๘๖๐)	
	ว่าง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๐	-	๑๕๘,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	ว่างเต็ม (๑๓,๘๖๐)	
๑๗	นางสาวบุญฤกษ์ เพชรวงษ์		๑	๐	๑	๑๕๘,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	ว่างเต็ม (๑๓,๘๖๐)	
	ว่าง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๐	-	๑๕๘,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	๑๖๔,๑๘๐	ว่างเต็ม (๑๓,๘๖๐)	
๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสาตินัย ค้างเขีย		๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)	
๑๙	ว่าง ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)	
	นางสาวพัชรพรรณ ทับราช ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)	
๒๐	นางสาวสุภาภรณ์ เกษสุวรรณ		๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)	
	ว่าง ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น (๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	(เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน) (๑)	จำนวนที่ปฏิบัติงาน ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒) (A+B)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
งานบริหารทั่วไป																	
๒๑	นางสาวปิยธิดา สาลี เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๐	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๕๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๕๐	๑๘๓,๓๔๐	(๑๒,๙๗๐)
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพรวิมล ปอดมุขี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑	๑	๐	๑	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	(๑๓,๙๖๐)
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายสมใจ สิงห์สำราญ นักการภารโรง	-	๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	นางสาวภาวดี ผ่องแผ้ว คนงานทั่วไป	-	๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	นายทวีป หลางพรอด พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	นายไพรัตน์ พิพนคล้าย พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน																	
๒๗	นางหญิงวิที กล้าเลื่อน นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๐	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๑	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	(๒๓,๕๐๐)
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุพิชชา กันพะจัน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๑	๑๖๐,๒๐๐	๑	๑	๐	๑	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	(๑๓,๓๕๐)
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																	
๒๙	ว่าที่ร้อยตรี อภิชาติ รอดจิตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๑	๑๕๖,๖๔๐	๑	๑	๐	๑	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	(๑๒,๒๒๐)
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธีรยุทธ เพชรสิทธิ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๐	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑	๑	๐	๑	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	(๑๓,๙๖๐)
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิชรินทร์ ปิติโยธา พนักงานดับเพลิง	-	๑	๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

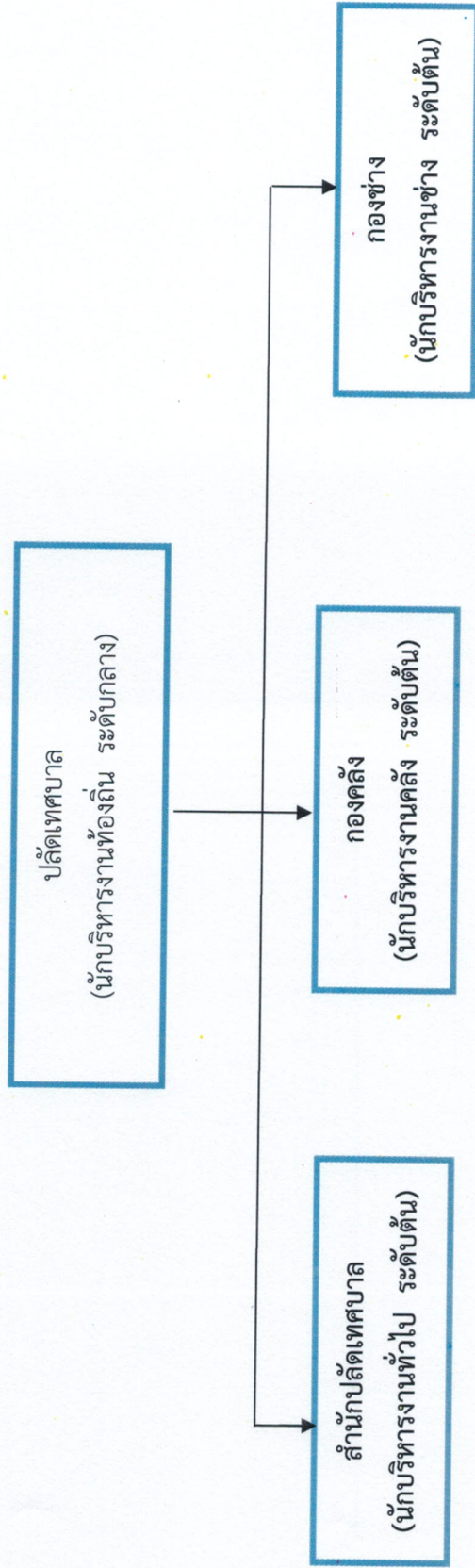
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	(เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน) (๑)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลึกลง เพิ่ม (+) / ลด (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒) (A+B)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๒	นายกิตติพงษ์ จิตรดาว พนักงานดับเพลิง	-	๑	๐	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓๓	นางสาววิหมา หมื่นสุนทร ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๒,๐๐๐	๑	๕๒๕,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๕๑๗,๕๕๐	๕๑๗,๕๕๐	๕๑๗,๕๕๐	๕๑๗,๕๕๐	(๓๕,๓๗๐)
๓๔	นางสาว ฤกษ์อ่อน นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๐	๑	๓๕๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๕๐	๓๖๗,๔๕๐	๓๖๗,๔๕๐	๓๖๗,๔๕๐	๓๖๗,๔๕๐	(๒๘,๕๖๐)
๓๕	นางสุกัญญา พูลสิงห์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๐	๑	๒๒๑,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๑๒๐	๕,๒๕๐	๕,๓๘๐	๒๓๗,๖๕๐	๒๓๗,๖๕๐	๒๓๗,๖๕๐	๒๓๗,๖๕๐	(๑๘,๕๕๐)
๓๖	นางสาวนันทพร เสือขาว นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๐	๑	๒๐๗,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๕๐	๗,๒๐๐	๗,๓๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	(๑๗,๒๕๐)
๓๗	นางสาวมาลีสา เมตรอนันต์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๑๒๐	๕,๓๕๐	๑๔๓,๖๕๐	๑๔๓,๖๕๐	๑๔๓,๖๕๐	๑๔๓,๖๕๐	(๑๑,๕๑๐)
๓๘	พนักงานงานการกิจ นางสาวอเนชญา เป็นพัฒน์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๐	๑	๑๓๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	(๑๑,๒๔๐)
๓๙	นางสาวกวรรณ สัจจิชาติ เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๐	๑	๒๖๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๖,๑๑๐	๒๗๖,๑๑๐	๒๗๖,๑๑๐	๒๗๖,๑๑๐	(๒๒,๕๕๐)
๔๐	- ว่าง - เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./พ.ง.	๑	๐	-	๒๕๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๓๑๗,๒๖๐	๓๑๗,๒๖๐	๓๑๗,๒๖๐	๓๑๗,๒๖๐	ว่างเต็ม ๒๕,๕๒๕
๔๑	นายเจษฎาย สมุทรเก่า ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๒,๐๐๐	๑	๕๐๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๕๐	๑๒,๙๐๐	๕๑๗,๓๖๐	๕๑๗,๓๖๐	๕๑๗,๓๖๐	๕๑๗,๓๖๐	(๓๕,๑๑๐)

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	(เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน (คน)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราที่เกิน เพิ่ม (+) / ลด (-)		การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๒	วิศวกฤษยา -ว่าง-	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม ๒๕,๖๓๐ (๑๒,๕๗๐)
๔๓	นางณิศาพร นุ่สง เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๐	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑๒,๕๗๐)
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม (๑๑,๕๐๐)
งานออกแบบและควบคุมอาคาร																
๔๕	นายธีรพงศ์ แป๊ะประจูน นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๐	๒๔๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐	(๒๐,๓๖๐)
๔๖	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๕๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม ๒๕,๕๒๕
งานประสานงานสาธารณสุข																
๔๗	นายชาญยุทธ สุวีริณรัตน์ นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๐	๑๘๙,๖๐๐	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๙๘,๘๘๐	๑๙๘,๘๘๐	๑๙๘,๘๘๐	(๑๕,๖๐๐)
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอิทธิชัย เพชรเมธี พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๐	๑๓๕,๒๔๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๐,๗๖๐	๑๔๐,๗๖๐	๑๔๐,๗๖๐	(๑๑,๒๗๐)
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายศราวุฒิ หิคววัฒน์ คนงานทั่วไป	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม		๕๑	๒๙๕,๐๐๐	๓๙	๕๑	๕๑	+	-	๒๙๖,๘๘๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๓๔,๒๘๐	๑,๐๖๓,๘๐๐	๑,๐๖๓,๘๐๐	๑,๐๖๓,๘๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่นเกิน ๕%															
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

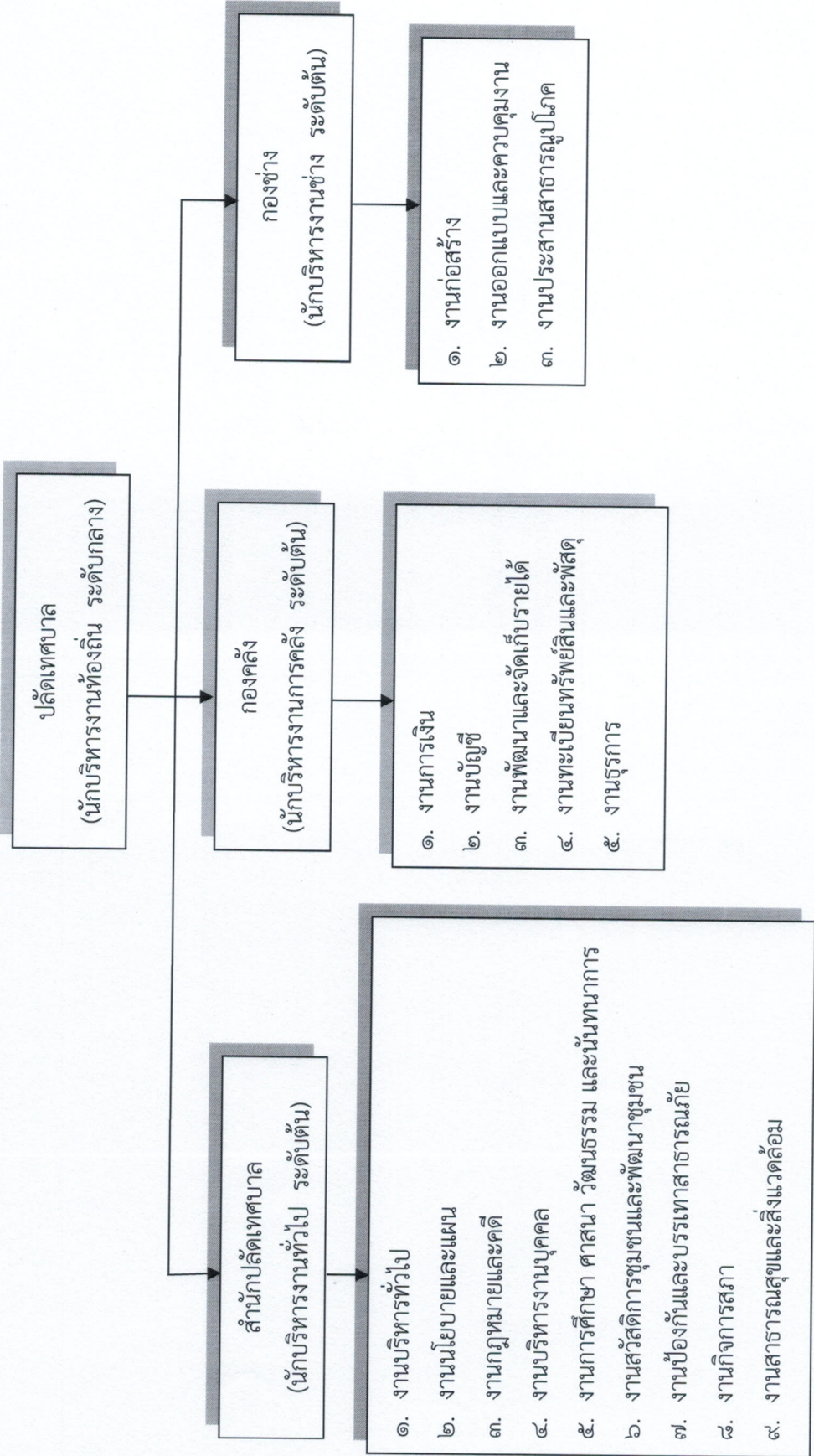
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = (๒๓,๐๐๐,๐๐๐x๕%) + ๒๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๖,๑๕๐,๐๐๐
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = (๒๖,๑๕๐,๐๐๐x๕%) + ๒๖,๑๕๐,๐๐๐ = ๒๙,๕๕๗,๕๐๐
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = (๒๙,๕๕๗,๕๐๐x๕%) + ๒๙,๕๕๗,๕๐๐ = ๓๑,๒๗๖,๓๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลภูมุด

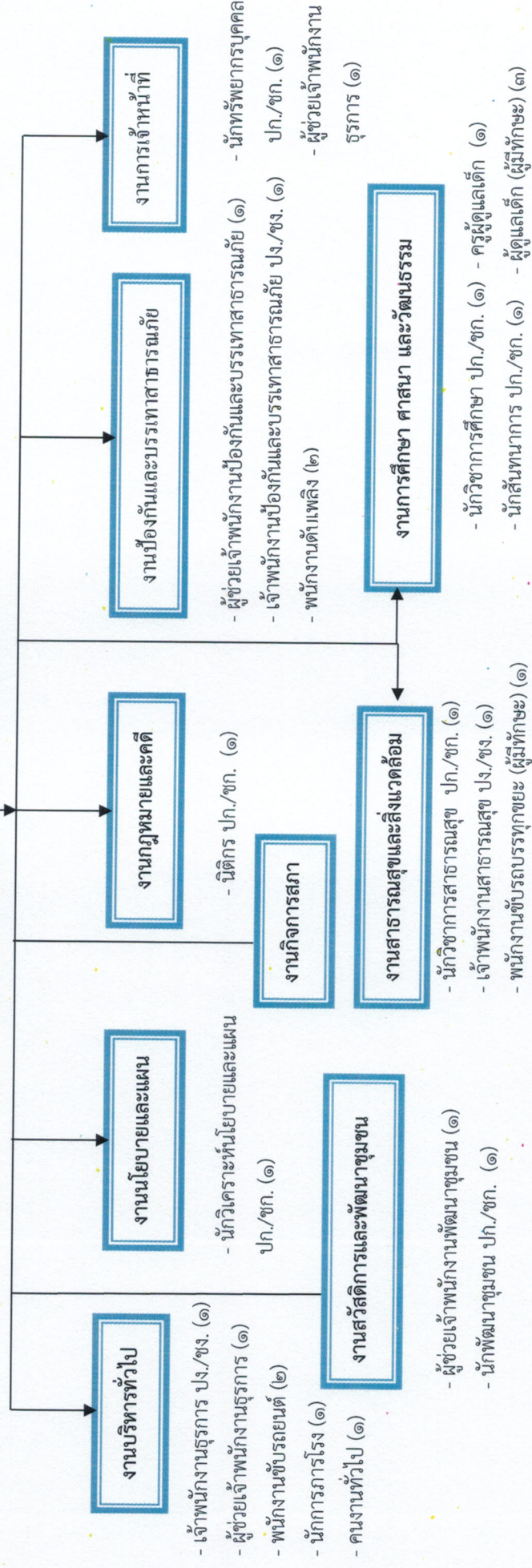


โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลกรูด



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

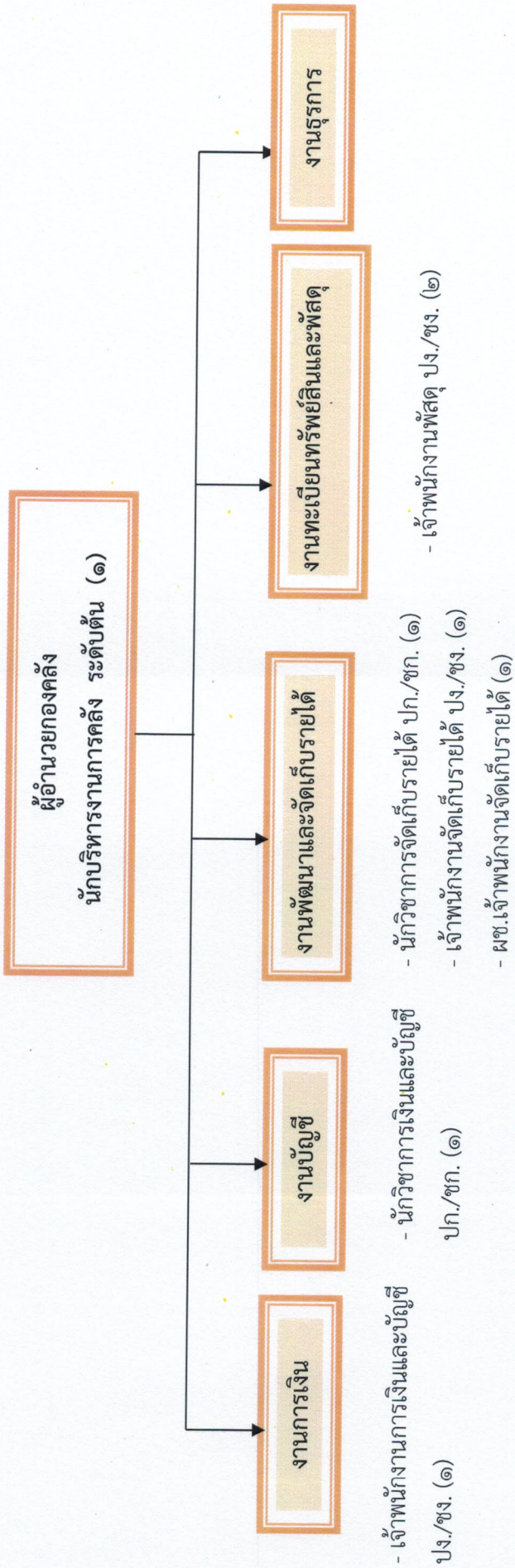
หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)



ประเภท	พนักงานเทศบาล (ระดับ)						รวม ทั้งหมด
	อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานครู ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓๓

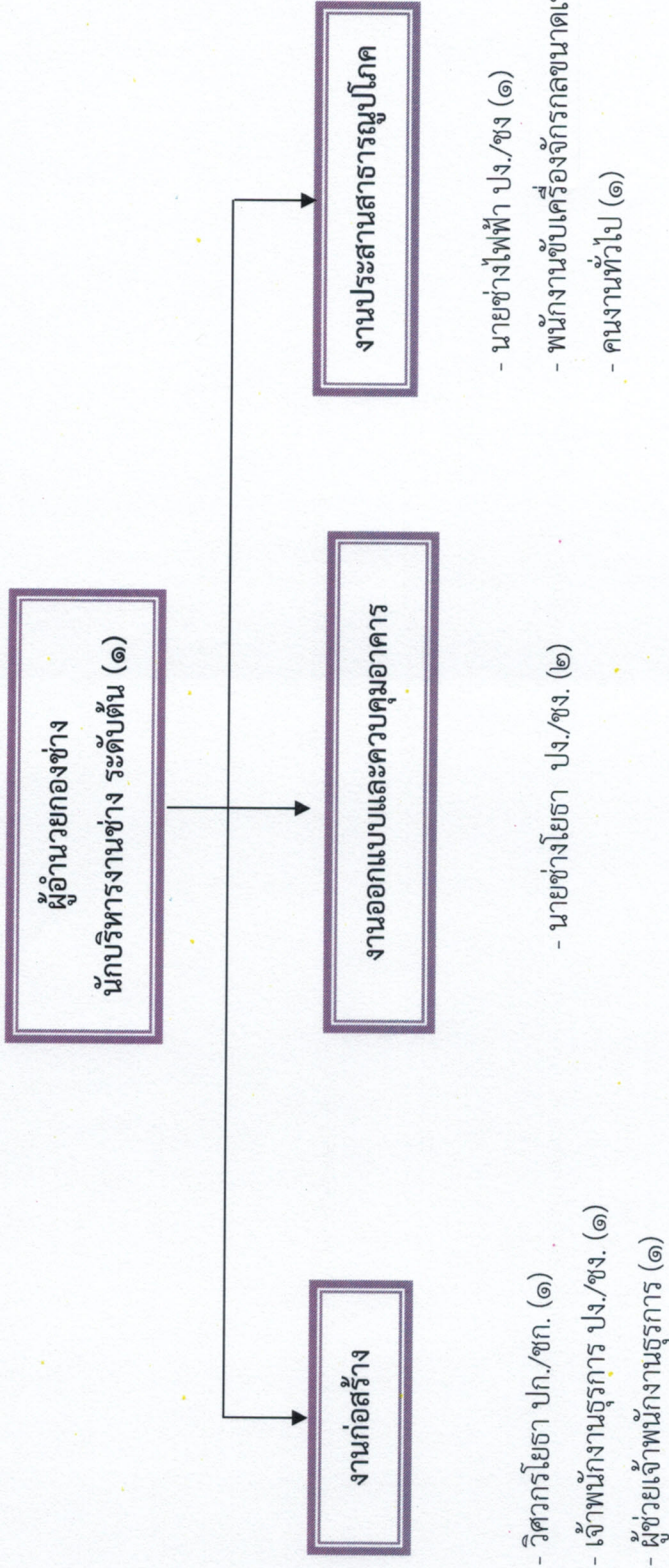
พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม
ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ทักษะ)	ตามภารกิจ (ทักษะ)	ตามภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
-	๕	๔	๔	๔	๑๒	๓๓

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานเทศบาล (ระดับ)										รวมทั้งหมด							
	อำนาจการท้องถิ่น					วิชาการ												
	สูง	กลาง	ต้น	ต้น	๑	ชช.	ขพ.	ชก.	ชก.	ท.ป.								
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒	๒	-	-	๑	-	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานเทศบาล (ระดับ)										พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด				
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.							ซง.	ปง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๑	๑	๑	๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวีรวัฒน์ เมืองน้อย	ร.ป.ม.	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๗๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๒๒๓,๗๖๐
๒	นายสุวิทย์ กาญจนวงศ์ สำนักปลัด (๐๑)	ร.ป.ม.	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๕,๗๖๐
งานกาชาดเจ้าหน้าที่												
๓	นางสาวสุรัตดา ศรีชนะ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร.ม.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๔๕,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)			๓๔๕,๓๒๐
๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			ว่างเต็ม
งานนโยบายและแผน												
๕	นางสาวจิรวรรณ กลับวิลลา	ร.ม.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			๓๗๖,๐๘๐
งานกฎหมายและคดี												
๖	นายสุวิทย์ ทองนา	น.บ.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๕,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)			๓๔๕,๓๒๐
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๗	นางสาวยาวภา นวลศิริปัญญา	-	๒๗-๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๗-๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)			๒๐๗,๔๘๐
๘	นางสาวพัชรี เพ็ชรอรุณ	ว.ท.บ.	๒๗-๒-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๒๗-๒-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			๑๓๘,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายสุรัตน์ สังข์สำราญ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๓,๔๔๐ (๑๑,๑๒๐x๑๒)			๑๓๓,๔๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐	ว่าง	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
๑๑	ว่าง	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
๑๒	ว่าง	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	-	คณบดีประจำคณะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน												
๑๓	นางเพ็ญวิภา กล้ากลิ่น	ร.ป.ม.	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)			๒๕๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นางสาสุพัชชา กันทะเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๒)			๑๖๐,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กร... (กร...)		กร... (กร...)		กร... (กร...)		ระดับ	ระดับ	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ						
๑๕	นางสาวปวีณา โกละวิล	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	๒๘๒,๖๐๐	
๑๖	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	ปก./ชก.	ปก./ชก.	ปก./ชก.	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๔๕๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๑๗	ว่าง		๖๗๒๐๑๖๖๐๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๖๗๒๐๑๖๖๐๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก						๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๙	นางสาวขวัญตา นาคทุ่งเตา			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๐	นางสาวกัญญาภัทร เพชรกุ่ม			ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)						๑๖๖,๓๒๐ (๑๓,๘๖๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๑	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)						๑๕๘,๕๐๐ (๑๓,๒๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๓	นางสาวลาสิณีย์ ดั่งซึ้ง			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๔	นางสาวพัชราพรหม ทับราช			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๕	นางสาวสุภาภรณ์ ภาคสุวรรณ			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๖	นางสาววิยธิดา สาลี	บ.บ.บ.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๕๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	๑๕๕,๖๕๐	
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นางสาวพรวิมล ปอดอนุสิข			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๒๙	นายสมใจ สึงษ์สำราญ			นักการภารโรง		นักการภารโรง						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๓๐	นางสาวภาวดี ผ่องแผ้ว			คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๓๑	นายทวีป หลางทพอด			พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	
๓๒	นายไพรัตน์ พัดมนต์คล้าย			พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์						๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กร... ..		กรบอ... ..		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๓๑	ว่าที่ร้อยตรี อภิชาติ รัตติจิตร	วท.บ.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)		๑๔๖,๖๔๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๒	นายธีรยุทธ เพชรสังข์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)		๑๔๓,๕๒๐
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๓	นายวีรพันธ์ บัตติโยธา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายกิตติพงษ์ จิตรดาว	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวปัทมา หิมนสุทร	ศต.บ.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๖,๒๔๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)		๕๒๖,๒๔๐
งานบัญชี											
๓๖	นางโสภา อุกษ์อ่อน	บช.บ.	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)		๓๕๒,๗๒๐
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๓๗	นางสาวนันทพร เลือขาว่า	บช.บ.	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)		๒๐๗,๔๘๐
๓๘	นางสาวมาณิดา เนตรอนันต์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)		๑๓๘,๑๒๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๙	นางสาวอณัญญาณี เป็นพัฒน์	ปวส. (สาขาการตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๕๐๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)		๑๓๓,๕๐๐
งานการเงิน											
๔๐	นางสุภัทริญา หนูสิงห์	ปวส. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๓๕x๑๒)		๒๒๑,๒๘๐
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๔๑	นางสาวกนกรรณ สิงขังจิต	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)		๒๖๙,๘๘๐
๔๒	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๕๗,๕๐๐		ว่างเดิม
๔๓	นายเจษฎาย สมุทรภา	วท.บ. (เทคโนโลยีการสร้าง)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๑,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
งานก่อสร้าง											
๔๔	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		ว่างเต็ม
๔๕	นางชนิษฐพร นุ่นสง	ค.บ.	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๒๒,๙๗๐x๑๒)		๑๕๕,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเต็ม
งานออกแบบ											
๔๗	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗๙,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		ว่างเต็ม
๔๘	นายธีระพงศ์ แป้นประจูน	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)		๒๔๔,๓๒๐
งานประสานสาธารณูปโภค											
๔๙	นายชาญยุทธ สุชีวินเด่นวิภา	ปวส. (การไฟฟ้า)	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)		๑๘๘,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๐	นายวิฑูรย์ เพชรรมณี	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๓๕,๒๔๐ (๑๑,๒๗๐x๑๒)		๑๓๕,๒๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นายศราวุธ ทิตวัฒน์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยธรรมชาติ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลกำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล 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.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลกรูดในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

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

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

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

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลกรูด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลกรูด ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนารวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง (Strength - S)

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- มีการพัฒนาศึกษาความรู้เพิ่มเติม
- มีระบบบริหารงานบุคคล
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weak - W)

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอ และไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาล
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
- บุคลากรหนึ่งคนรับภาระงานมากกว่างานในตำแหน่ง
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity -O)

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค (Threat - T)

- กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง
- ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
- บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

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 ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนตำบลกรูดได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกรูดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้เทศบาลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลกรูด ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม เช่น

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

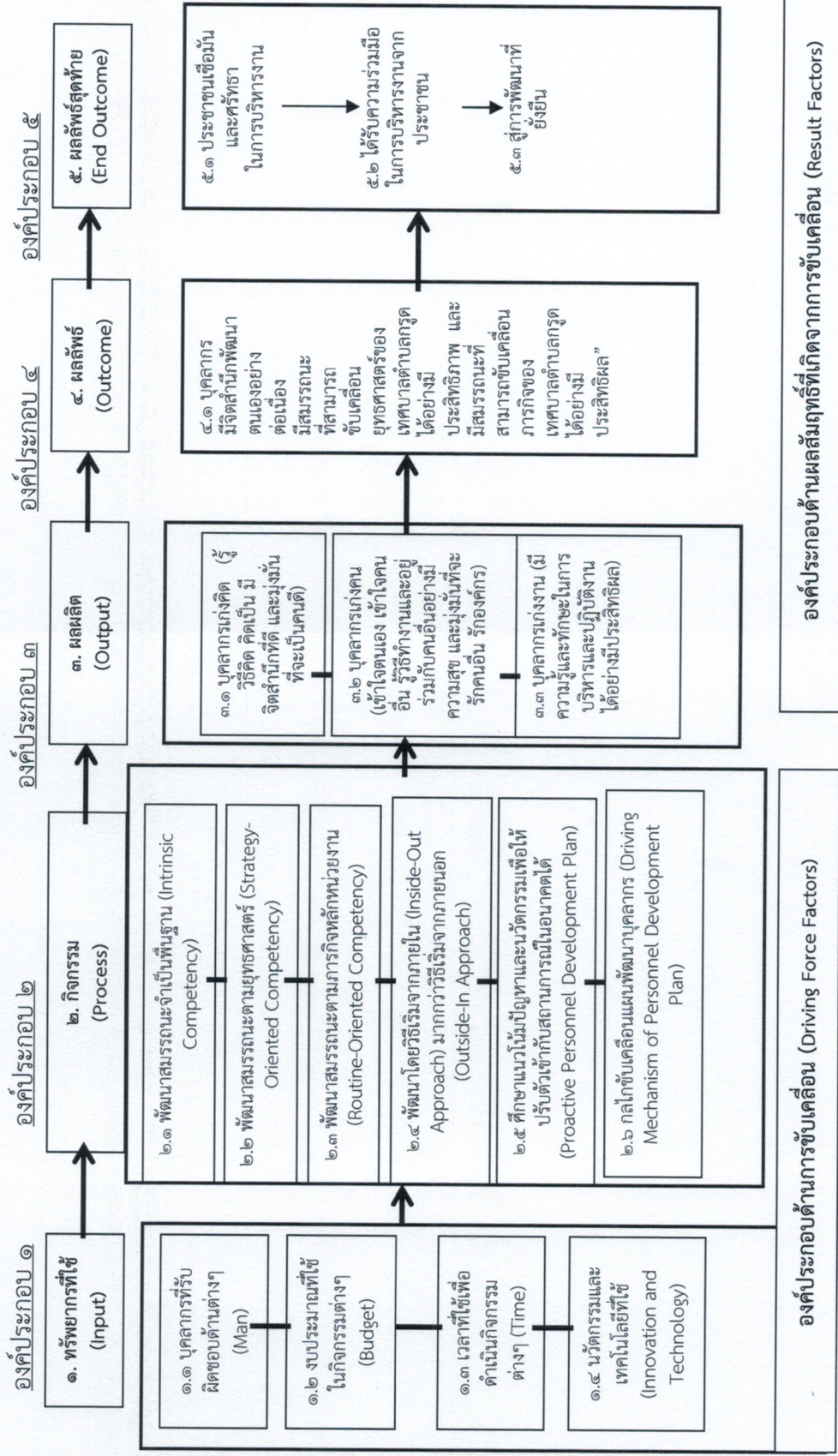
- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือก แนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนว ทางการ พัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วย ราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๖. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลกรูด จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน เทศบาล โดยผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่าน การประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการ พัฒนา ดังนี้

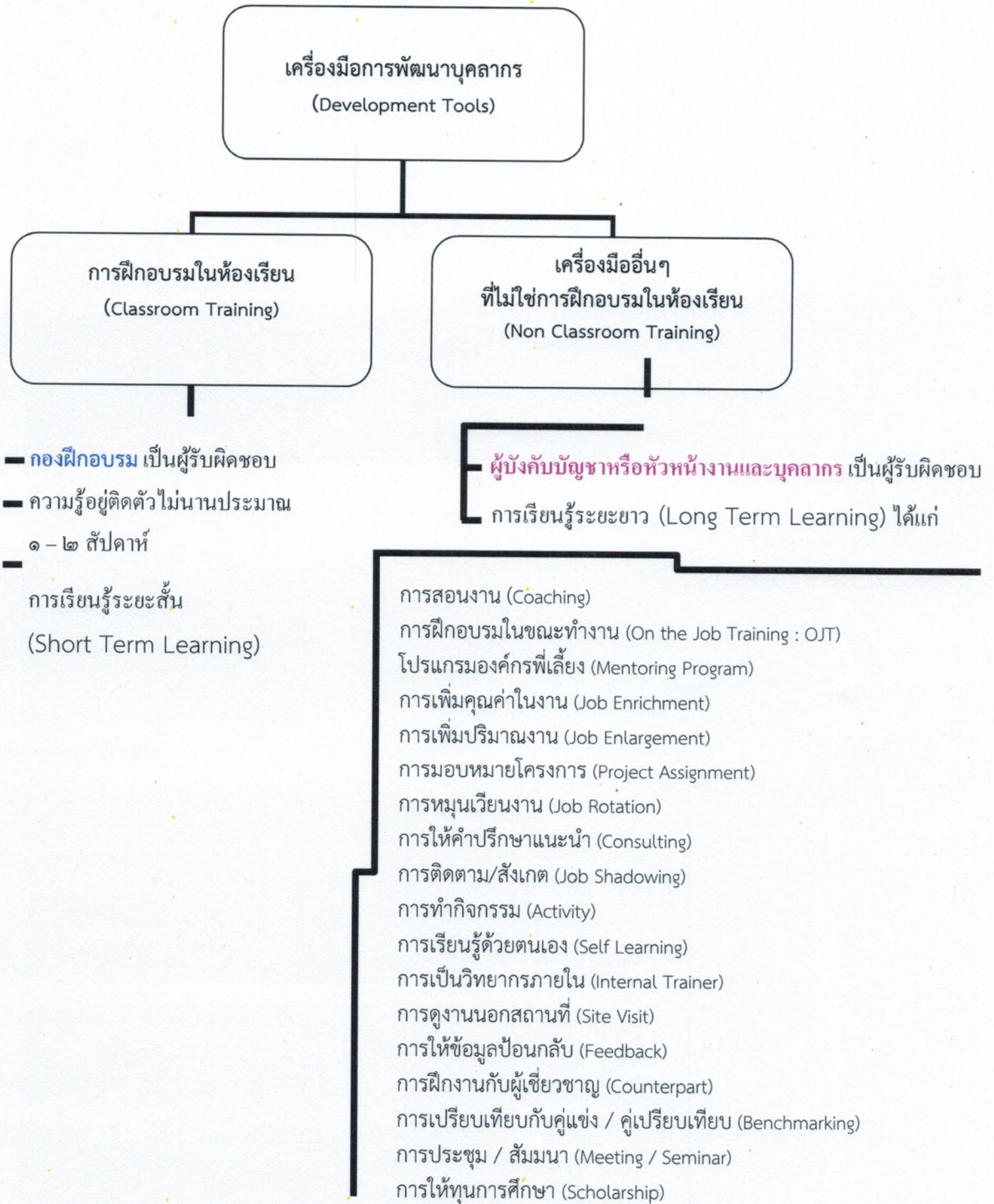
๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่เทศบาลตำบลกรูด ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
๔. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework in Personnel Development Plan)



เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools)

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ 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. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลกรูด

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลกรูดประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลตำบลกรูดในระยะ ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลกรูดจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโกวิทย์ วัชรสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลกรูด



ประกาศเทศบาลตำบลกรูด

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานบริหารของเทศบาลตำบลกรูด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานบริหาร รายละเอียดตามบัญชีกำหนดโครงการส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานบริหารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโกวิทย์ วัชรสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลกรูด

ที่	เทศบาล (อำเภอ)	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล				ชื่อสายงาน	ระดับ	
			ที่	โครงสร้างแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างแผน อัตรากำลังใหม่			ชื่อตำแหน่งบริหาร
๑	เทศบาลตำบลกรูด อ.กาญจนดิษฐ์	สามัญ					ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง
			๒	กองคลัง (๐๔) -งานการเงิน -งานบัญชี	๒	กองคลัง (๐๔) -งานการเงิน -งานบัญชี	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น
				-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้			
				-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			
				-งานธุรการ		-งานธุรการ			

(ลงชื่อ).....ผู้จัด

(นางสาวสุรัตน์ดา ทรชนะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายสุวิทย์ กาญจนวงศ์)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นายวิวัฒน์ เมืองน้อย)
ปลัดเทศบาลตำบลกรูด

โครงการสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล									
ที่	เทศบาล (อำเภอ)	ประเภท	ที่	โครงสร้างแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างแผน อัตรากำลังใหม่	ชื่อตำแหน่งบริหาร	ชื่อสายงาน	ระดับ
๑	เทศบาลตำบลกรูด อ.กาญจนดิษฐ์	สามัญ	๓	กองช่าง (๐๕) - งานก่อสร้าง	๓	กองช่าง (๐๕) - งานก่อสร้าง	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง
							ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น

(ลงชื่อ).....ผู้จัด

(นางสาวสุรัตน์ดา ศรีชนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายสุวิทย์ กาญจนวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

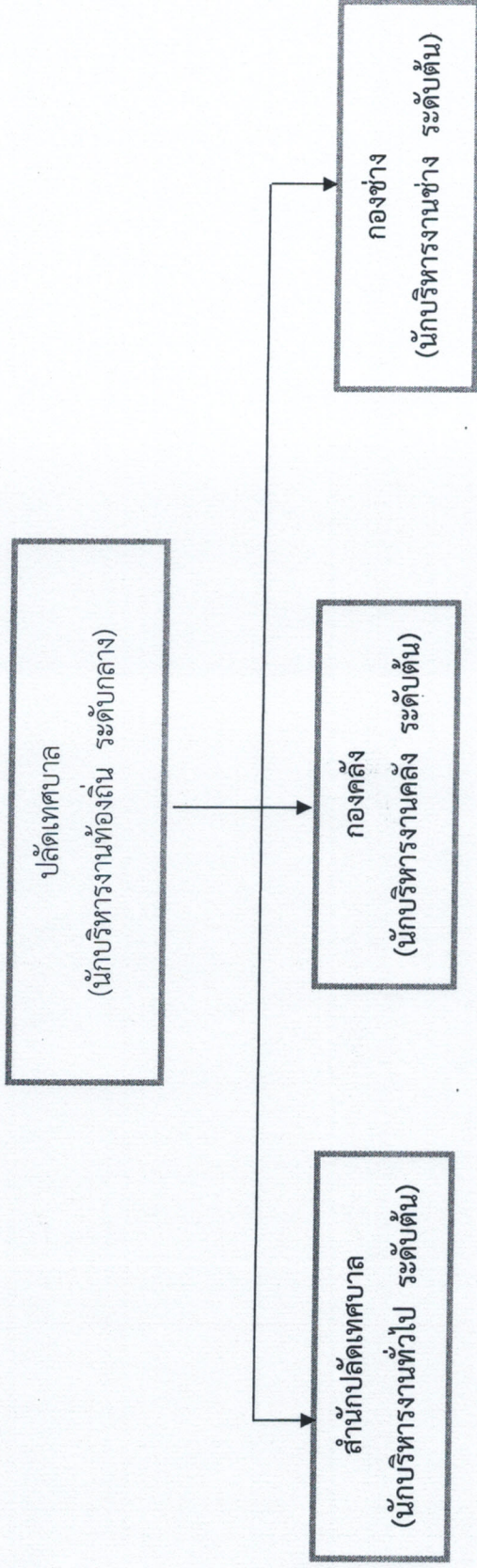
(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นายวิวัฒน์ เมืองน้อย)

ปลัดเทศบาลตำบลกรูด

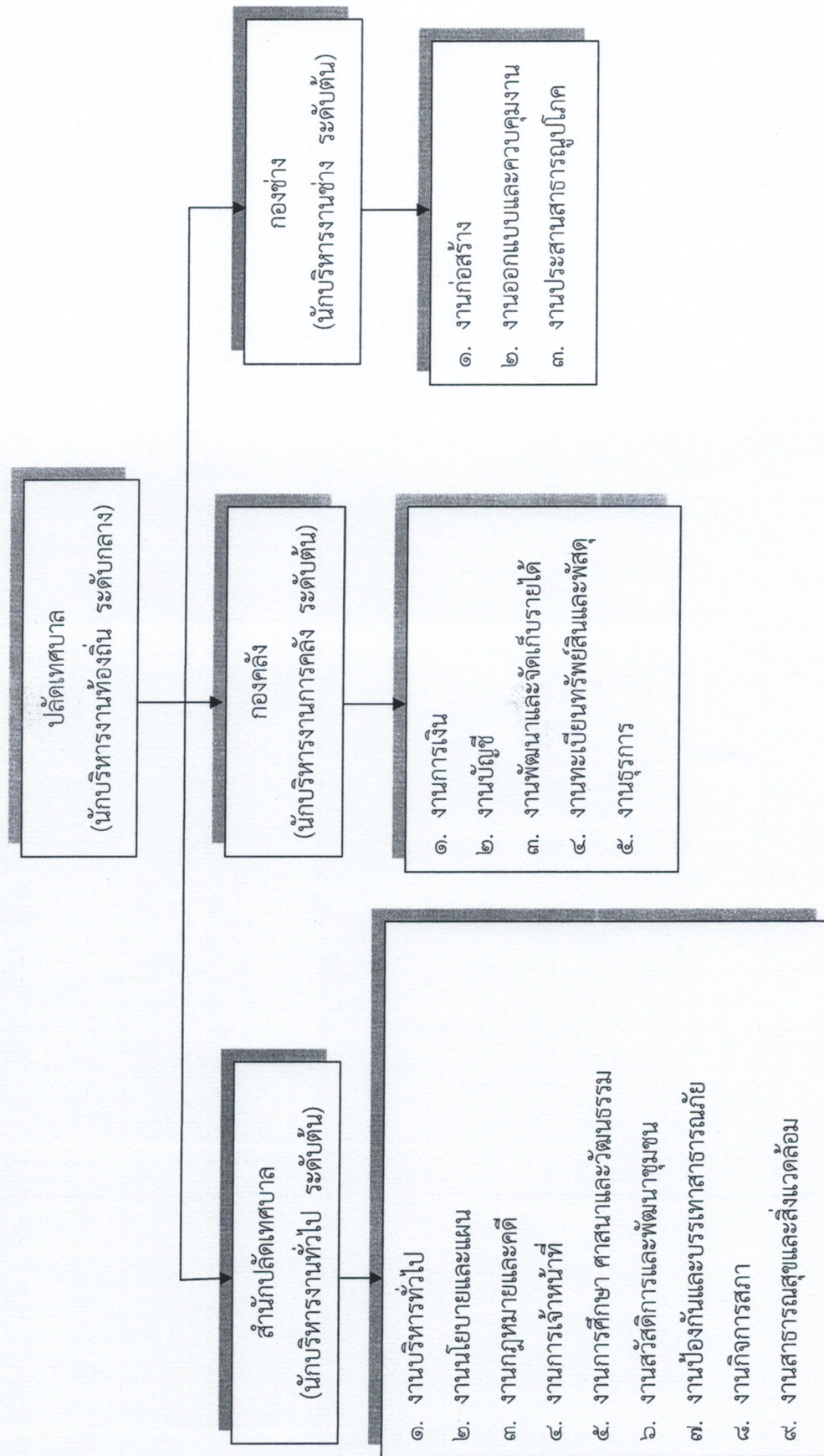
เอกสารแนบท้ายประกาศโครงการสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสายงานบริหาร
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุรุฑ



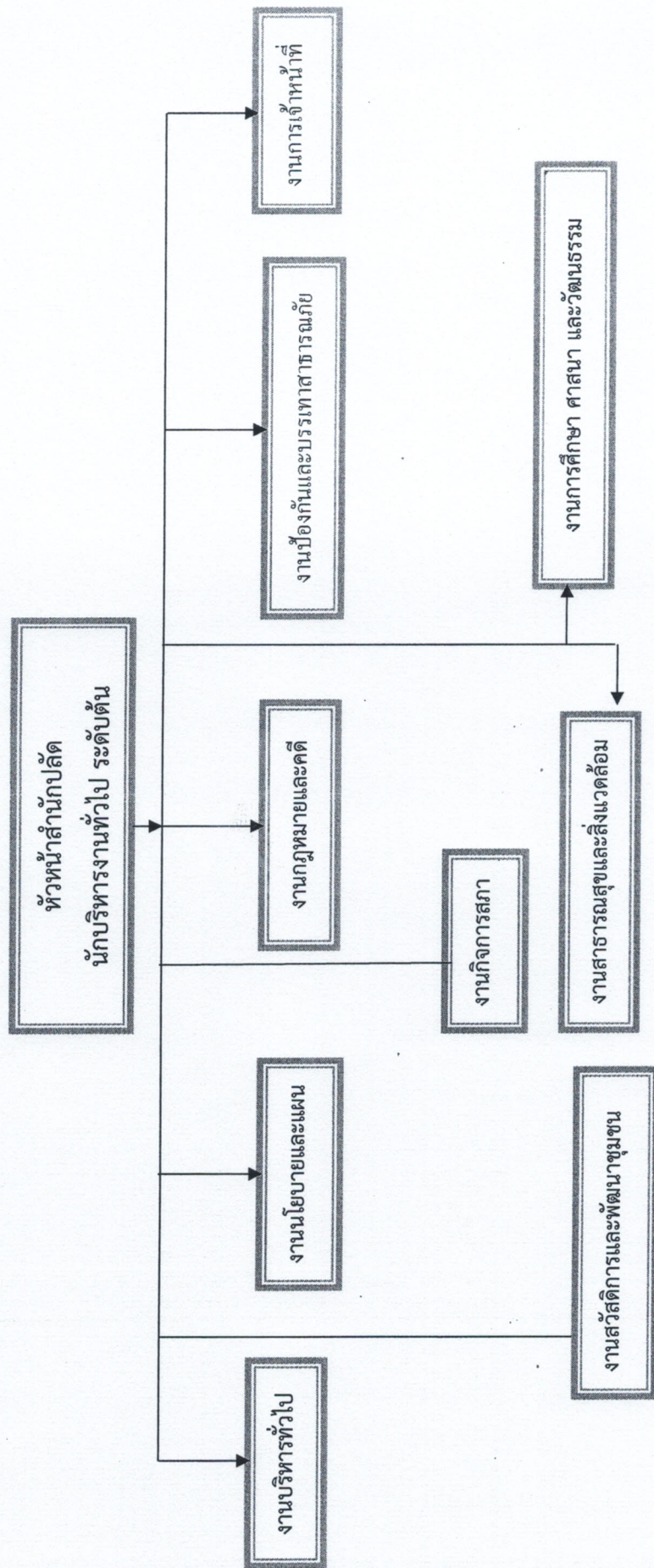
เอกสารแนบท้ายประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสายงานบริหาร
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลกรูด



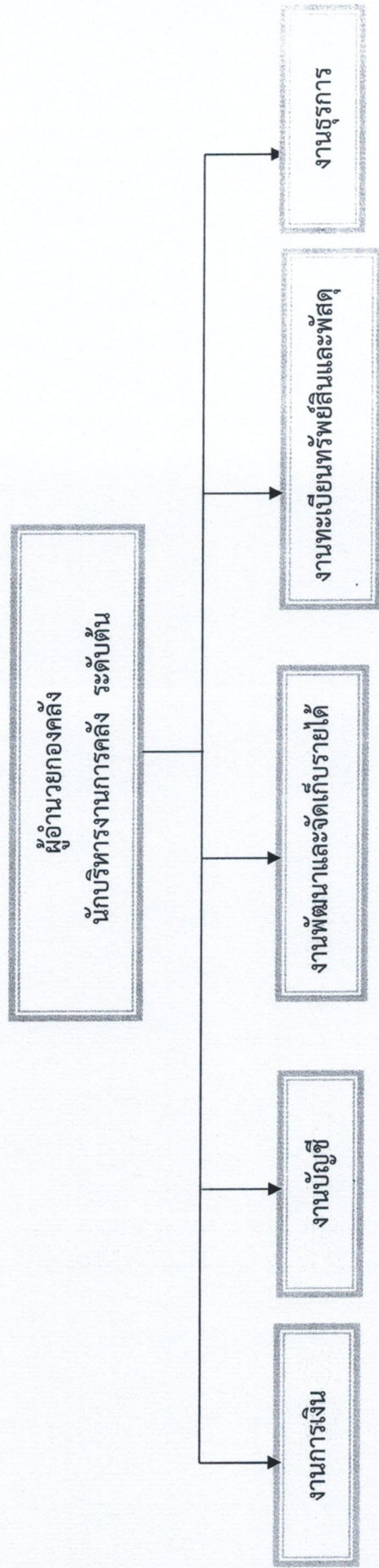
เอกสารแนบท้ายประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสายงานบริหาร
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



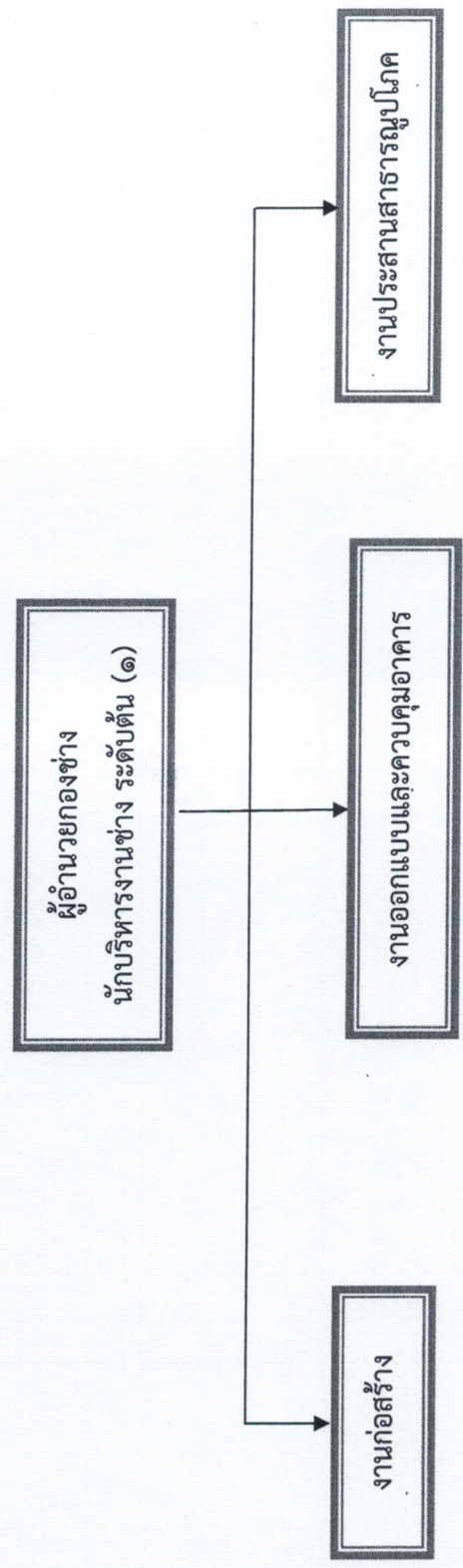
เอกสารแนบท้ายประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสายงานบริหาร
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างของกองคลัง



เอกสารแนบท้ายประกาศโครงการสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสายงานบริหาร
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างกองช่าง





ประกาศเทศบาลตำบลกรูด

เรื่อง การกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลกรูด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลกรูด จึงประกาศกำหนดส่วนราชการดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๙ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานกิจการสภา
- ๑.๘ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๕ งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการ ก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม ภัยรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายโกวิทย์ วัชระสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลกรูด



ประกาศเทศบาลตำบลกรูด

เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลกรูด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลกรูด ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๖๗-๒-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๒) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สำนักปลัด)	ทั่วไป	๑	ยุบเลิก ตำแหน่ง
๒	ผู้ดูแลเด็ก งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สำนักปลัด)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	ยุบเลิก ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายโกวิทย์ วัชรสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลกรูด



ประกาศเทศบาลตำบลกรูด

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกรูด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลกรูดประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้


ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๑๐	นักสันตนาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	ว่าง
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๖๗๒๐๑๖๖๐๐๐๑	ว่าง
๑๔	กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	กองคลัง (๐๔)				
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	ว่าง
	กองช่าง (๐๕)				
๒๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	
๒๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		๑	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	-	ว่าง
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	-	ว่าง
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๒	-	
๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา		๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๐	นักการภารโรง		๑		-
๑๑	คนงานทั่วไป		๒		-
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๒		-
๑๓	พนักงานดับเพลิง		๒		-
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก		๓		-
๑๕	คนงานประจำรถขยะ		๓		กำหนด เพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายโกวิท วัชรสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลกรุด



คำสั่งเทศบาลตำบลกรูด

ที่ ๕๗๒/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งให้พนักงานครูเทศบาลและพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

(นายโกวิทย์ วัชรสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลกรูด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่อื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน			
๑	นายวีรวัฒน์ เมืองน้อย <small>(ตำแหน่งหลัก (๑๑))</small>	ร.ม.	๒๗๕-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๘๖๐ (๓๗,๘๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๒๒๑,๘๖๐		
๒	นายสุวิทย์ กาญจนวงศ์	ร.ม.	๒๗๕-๒-๐๒-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๒๗๕-๒-๐๒-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๕,๗๖๐		
งานการเจ้าหน้าที่														
๓	นางสาวสุธิตินา ศรีชนะ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร.ม.	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๔๘,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)			๓๔๘,๓๒๐		
๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			ว่างเต็ม		
งานนโยบายและแผน														
๕	นางสาวจิราวรรณ กลีบลิลา	ร.ม.	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			๓๗๖,๐๘๐		
งานกฎหมายและคดี														
๖	นายสุริยฤทธิ์ ทองงา	น.บ.	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๘,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)			๓๔๘,๓๒๐		
งานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม														
๗	นางสาวเขษมาภกา นาคีศรีปัญญา	-	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)			๒๐๗,๔๘๐		
๘	นางสาวพัชรี เพ็ชรอร่าม	ร.ท.บ.	๒๗๕-๒-๐๓-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๒๗๕-๒-๐๓-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			๑๓๘,๑๒๐		
๙	นายสุรุต สังข์สำราญ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๓,๔๘๐ (๑๑,๑๒๐x๑๒)			๑๓๓,๔๘๐		
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๐	นางงานประจักษ์กริช	-	-	พนักงานประจักษ์กริช	-	-	พนักงานประจักษ์กริช	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม		
๑๑	นางงานประจักษ์กริช	-	-	พนักงานประจักษ์กริช	-	-	พนักงานประจักษ์กริช	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม		
๑๒	นางงานประจักษ์กริช	-	-	พนักงานประจักษ์กริช	-	-	พนักงานประจักษ์กริช	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม		
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน														
๑๓	นางพิชญ์ดี กลิ่งกลิ่น	ร.ป.ม.	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๗๕-๒-๐๓-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)			๒๕๘,๐๐๐		
๑๔	นางงามสุพิชชา กิมพะจัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๒)			๑๖๐,๒๐๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ											
๑๕	นางสาวพัชรีพา ไถกวิล	ร.ม.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐		๒๘๒,๖๐๐
๑๖	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสหภาพการ	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสหภาพการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐		ว่างเต็ม
๑๗	ว่าง		๖๗๒๐๑๖๖๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		๖๗๒๐๑๖๖๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๐๐,๖๐๐	(ค่าจ้างเงินเดือน)	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม
๑๙	นางสาวขวัญตา นาคทุ่งเตา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๖,๓๒๐	(๑๓,๘๖๐x๑๒)	๑๖๖,๓๒๐
๒๐	นางสาวกัญญาพัชร เพชรรุ่ง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๘,๔๐๐	(๑๓,๒๐๐x๑๒)	๑๕๘,๔๐๐
๒๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	(๘,๔๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นางสาวสาเลิย์ ดวงเขียว	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวพัชรพรรณ ทับราช	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวสุภาภรณ์ เกษสุวรรณ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
งานบริหารงานทั่วไป											
๒๕	นางสาวปวีธิตา สาลี	น.ร.น.	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐	(๑๒,๙๗๐x๑๒)	๑๕๕,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นางสาวพรวิมล ปิณฑสุสิลา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๕๒๐	(๑๒,๘๖๐x๑๒)	๑๕๓,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๗	นางสมใจ ถึงสังข์รายู	-	-	นักการกรรจร	-	-	นักการกรรจร	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวผกาวิณี ผ่องแผ้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายทวีป หลางงวอด	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายไพฑูริย์ พันธุ์คล้าย	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๓๑	วาฬร้อยตรี อภิชาติ รอดิตร์	วท.บ.	๖๗๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๗๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๒๖,๖๕๐				๑๒๖,๖๕๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธีรยุทธ เพชรสังข์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๓,๕๒๐				๑๓๓,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๓	นายธีรจันทร์ นิตโยธา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายกิตติพงษ์ จิตรดาว	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวปัทมา วัฒนสุนทร	ศศ.บ.	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒๙,๒๕๐		๔๒๙,๐๐๐		๔๒๙,๒๕๐
กองคลัง (๐๔)													
งานบัญชี													
๓๖	นางโศภก ฤกษ์อ่อน	บช.บ.	๖๗๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๗๒-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๒๒,๗๒๐				๓๒๒,๗๒๐
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้													
๓๗	นางสาวอัมพร เลิศชาวป่า	บช.บ.	๖๗๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๖๗๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐				๒๐๗,๔๘๐
๓๘	นางสาวกณิศา นเศรษฐนันต์	ป.ส.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐				๑๓๘,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๙	นางสาวอณัญญา นันทพันธ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๔๐๐				๑๓๘,๔๐๐
งานการรับเงิน													
๔๐	นางสุภัทจิรา หนูสังข์	ป.ส.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐				๒๒๑,๒๘๐
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ													
๔๑	นางสาวกนกวรรณ สิงห์พิชิต	บช.บ.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๘,๘๘๐				๒๖๘,๘๘๐
๔๒	ว่าง	-	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ง.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ง.	๒๔๗,๘๐๐				ว่างเต็ม
๔๓	นายเชิงชาย สุนทรภัก	วท.บ.	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๙,๓๒๐		๔๒๐,๐๐๐		๔๕๓,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
งานก่อสร้าง												
๔๔	ว่าง	-	๖๗๒-๐๕-๓๗๐๑๐๑๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๖๗๒-๐๕-๓๗๐๑๐๑๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเต็ม
๔๕	นางชนิดิราพร นุ่นสง	ค.บ.	๖๗๒-๐๕-๔๑๐๑๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗๒-๐๕-๔๑๐๑๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๕๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)			๑๕๕,๖๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			ว่างเต็ม
งานออกแบบ												
๔๗	ว่าง	-	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๑	นายช่างโยธา	ปท./ชง.	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๑	นายช่างโยธา	ปท./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเต็ม
๔๘	นายธีรพงศ์ ฉับประจัน	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๕,๓๒๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)			๒๕๕,๓๒๐
	งานประสานสถานีวิทยุภาค											
๔๙	นายชัชวาลยุทธ สุวิวัฒน์วิภา	ป.ส. (การไฟฟ้า)	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๑	ช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๘๐x๑๒)			๑๘๘,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๐	นายวิฑูรย์ เพชรสมณี	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๓๕,๒๕๐ (๑๑,๒๗๐x๑๒)			๑๓๕,๒๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นายศรารุท ทิศวัฒน์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐



ประกาศเทศบาลตำบลกรูด

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

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


อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายโกวิทย์ วัชรเสวีศักดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลกรูด

