# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ของเทศบาลตำบลพิปูน

อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช



# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพิปูน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลพิปูนจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลพิปูน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย และเพื่อให้แผนอัตรากำลังเป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความต้องการของท้องถิ่น และเพื่อการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลพิปูน

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๑๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๔ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๔ |
| ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๖ |
| ๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๓ |
| ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๙ |
| ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๔๐ |


**ภาคผนวก**


๑. สำเนาคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
๓. สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
๔. สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น( ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.ท.จ.) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพิปูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๘. ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๙. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลพิปูน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลพิปูน ตั้งอยู่ใน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพื้นที่ครอบคลุม หมู่ที่ ๑ ทั้งหมด และพื้นที่บางส่วนของ หมู่ที่ ๒, ๓ พื้นที่รวม ๒.๔๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๕๐๖.๒๕ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ทิศเหนือ | ติดกับ | เทศบาลตำบลเขาพระ |
| ทิศตะวันออก | ติดกับ | องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน |
| ทิศตะวันตด | ติดกับ | เทศบาลตำบลเขาพระ |
| ทิศใต้ | ติดกับ | องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน |

ประชากรรวมทั้งสิ้น ๒,๗๐๓ คน แยกเป็นชาย ๑,๒๙๒ คน หญิง ๑,๔๑๑ คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอพิปูน ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๙)

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลพิปูน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลพิปูนจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาล โดยรวบรวมประเด็นปัญหาความต้องการจากการประชุมประชาคมทุกหมู่บ้านมาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) และจากการพิจารณาศักยภาพของเทศบาลตำบลพิปูน และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณา สามารถสรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพิปูน แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

**สภาพปัญหา/ความต้องการของท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้**

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน และเชื่อมระหว่างตำบลไม่ได้มาตรฐาน
๒. การคมนาคมขนส่งพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวก
๓. ไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้ารายทางภายในหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
๔. มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
๕. การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไข</u>

๑. ก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และตำบลอื่น
๒. ก่อสร้างถนนลูกรังเพื่อการขนส่งพืชผลทางการเกษตร
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้เพียงพอ
๔. ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านให้เพียงพอ

**๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ ขนาดความชำนาญและเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ทำให้ได้ผลผลิตไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ต้นทุนผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง

๔. ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไข</u>

๑. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่

๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่ตกต่ำเกินไป

๓. ต้นทุนผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่สูง

๔. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

**๔.๓ ด้านสังคม**

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๒. การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ

๓. สถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาหรือพักผ่อนไม่เพียงพอ

๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไป

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไข</u>

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. ประชาชนต้องการให้มีกิจกรรม หรือสถานที่เพื่อให้เด็ก เยาวชน ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากการมั่วสุ่ม ติดยาเสพติด

๓. การป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย

๔. การจัดให้มีระบบความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

**๔.๔ ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร**

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมากซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูงแต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด

๒. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เนื่องมาจากเทศบาลตำบลพิปูนมีปริมาณงานด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

๓. สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน

๔. ประชาชน ผู้นำชุมชน ขาดความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาที่มีมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ

**ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

๑. เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาตำบลและส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน

๒. จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน

๓. ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน

๔. ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

**๔.๕ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**สภาพปัญหา**

๑. ปัญหาขยะมูลฝอยจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๒. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

๓. การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๔. การพังทลายของตลิ่งเนื่องจากน้ำกัดเซาะ

๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกัน และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

**ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

๑. รณรงค์และให้มีการคัดแยกขยะในชุมชนและมีการสร้างความเข้าใจในการคัดแยกขยะและการทิ้งขยะให้ถูกที่รวมทั้งให้มีการกำจัดขยะครบวงจร

๒. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๓. สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการบำรุงรักษา ป้องกัน และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้มากยิ่งขึ้น

**๔.๖ ด้านสาธารณสุข**

**สภาพปัญหา**

๑. ขาดแคนวัสดุ อุปกรณ์การบริการสาธารณสุขพื้นฐานของชุมชน

๒. การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและขาดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

๑. ประชาชนต้องการให้มีการบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัย

๒. ต้องการข่าวสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสาธารณสุข และอนามัยและการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. พัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้สามารถใช้ประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง

**๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม**

**สภาพปัญหา**

๑. ประชาชนต้องการให้มีการบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่

๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาในภาคเอกชน และในตัวเมืองมากกว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่

๓. ขาดบุคลากร สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย

๔. ความเชื่อมั่นในมาตรฐานของสถานศึกษาในชุมชนมีน้อย

๕. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไข</u>

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เพียงพอ

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ความสำคัญด้านศาสนา การมีคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพิปูน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลพิปูน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลพิปูนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพิปูน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาจังหวัดและบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดที่พึงปรารถนาในระยะเวลา ๔ ปี เทศบาลตำบลพิปูน จึงกำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพิปูน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ดังนี้

**วิสัยทัศน์**

**“ เมืองพิปูนน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐานดีทั่วทิศ เศรษฐกิจมั่นงคง ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมสวยงาม รักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี”**

**พันธกิจ**

๑. สร้างระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

๓. ส่งเสริมให้มีการรักษาความสะอาดปริมาณขยะ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข และสวัสดิการในชุมชน

๕. ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาหรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของประชาชน

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี

๗. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙. พัฒนาบุคลากร องค์กร ระบบการบริหารและการบริการ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพิปูน**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารและการบริการ

**แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลพิปูน**

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | • ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดินเท้า คูระบายน้ำ และพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน<br>• จัดให้มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งเทศบาล<br>• ดำเนินการตรวจสอบการใช้อาคาร ก่อสร้างอาคารสาธารณะ จัดทำผังเมืองเพื่อให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบังคับใช้เป็นกฎหมาย |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ | • ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน<br>• พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น<br>• ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตรตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | • สร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะจากครัวเรือนและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>• พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล<br>• จัดระบบการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔<br>ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต | • พัฒนาและส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่<br>• ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ<br>• ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสนับสนุนสวัสดิการแก่ประชาชนในเขตเทศบาล<br>• ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและสถาบันครอบครัว |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕<br>ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ | • ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลพิปูน<br>• ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น<br>• ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน |

**แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลพิปูน (ต่อ)**

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u><br>ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย | • ดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาล<br>• การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน<br>• พัฒนาขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u><br>ด้านการพัฒนาการบริหารและการบริการ | • ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานรัฐพิธี<br>• ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร<br>• พัฒนาและปรับปรุงสำนักงาน ระบบสารสนเทศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน |

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพิปูนด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

ในการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพิปูน ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis เข้ามาช่วยเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลพิปูน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**จุดแข็ง (Strength)**

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่มีความพร้อมทางด้านบริการโครงสร้างพื้นฐานและมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. ภายในเขตเทศบาลตำบลพิปูน เป็นที่ตั้งของธุรกิจการค้าและด้านการให้บริการ

๓. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุนส่งเสริมตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของเทศบาลตำบลพิปูน

๔. เทศบาลตำบลพิปูน มีภูมินิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นท้องถิ่นน่าอยู่และน่าอาศัย

๕. เทศบาลตำบลพิปูนเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

**จุดอ่อน (Weakness)**

๑. พื้นที่มีปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้งและภัยธรรมชาติอื่น ๆ

๒. พื้นที่อยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. มีปัญหาความยากจน การว่างงาน รายได้ไม่เพียงพอ

๔. งบประมาณของเทศบาลมีน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕. ค่านิยมการใช้สารเคมี ปุ๋ยเคมีในการทำเกษตรทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ

**โอกาส (Opportunity)**

๑. ภาครัฐมีโครงการพัฒนาต่าง ๆ เป็นจำนวนมากเพื่อแก้ปัญหาความยากจน

๒. ภาครัฐสนับสนุนให้ทุกหน่วยราชการให้มีการจ้างงานคนในพื้นที่ปฏิบัติงาน

๓. กระแสสังคมนิยมผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษ

๔. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมภาคการเกษตร แนวโน้มทิศทางผลผลิตทางการเกษตรขยายตัว/ราคาผลผลิตจะดีขึ้น

๕. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

**อุปสรรค (Threat)**

๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจ ในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในเขตตำบลส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในการบริการสาธารณะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่น ลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัตถุมากขึ้น

๔ โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมของเทศบาลตำบลพิปูนไม่เอื้อต่อการพัฒนา

๕. ประชาชนไม่เชื่อมั่นในระบบราชการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดเข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT เทศบาลตำบลพิปูน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์รกปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๔) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๑ (๙) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินเท้า และที่สาธารณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้ง การจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๑๗) (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๔) การควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลพิปูน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยีคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ และสามารถนำเทคนิค SWOT เทศบาลตำบลพิปูน ซึ่งผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาบุคลากรในอนาคตของพนักงานเทศบาลตำบลพิปูน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีดังนี้

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

**ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาคู คลอง ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช

๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ งานเข้าพรรษา สงกรานต์

๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้านตำบลเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพิปูน มุ่งเน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีให้การบริหารประชาชนในเขตเทศบาล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลพิปูน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลพิปูน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**(ระดับตัวบุคลากร)**

| จุดแข็ง (S) | จุดอ่อน (W) |
|---|---|
| ๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงเทศบาล จึงสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้<br>๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี | ๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและภารกิจของเทศบาล<br>๒. มีระเบียบ กฎหมาย ใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ |
| **โอกาส (O)** | **อุปสรรค (T)** |
| ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น<br>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชานได้ดี | ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่เพียงพอ และมีความก้าวหน้าในวงแคบ<br>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน |

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
## (ระดับองค์กร)

| จุดแข็ง (S) | จุดอ่อน (W) |
|---|---|
| ๑. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>๒. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน<br>๓. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน<br>๒. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน<br>๓. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร |
| **โอกาส (O)** | **อุปสรรค (T)** |
| ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล<br>๒. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันและระหว่างชุมชน<br>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี | ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ |

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลพิปูน

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพิปูน ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล<br>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานการเจ้าหน้าที่<br>๓) งานแผนและงบประมาณ<br>๑.๒ ฝ่ายปกครอง<br>๑) งานพัฒนาชุมชน<br>๒) งานทะเบียนราษฎร<br>๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑. สำนักปลัดเทศบาล<br>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานการเจ้าหน้าที่<br>๓) งานแผนและงบประมาณ<br>๑.๒ ฝ่ายปกครอง<br>๑) งานพัฒนาชุมชน<br>๒) งานทะเบียนราษฎร<br>๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๒. กองคลัง<br>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานการเงินและบัญชี<br>๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน<br>๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๒. กองคลัง<br>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานการเงินและบัญชี<br>๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน<br>๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | |
| ๓. กองช่าง<br>๑) งานสาธารณูปโภค<br>๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง | ๓. กองช่าง<br>๑) งานสาธารณูปโภค<br>๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง | |
| ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | |
| ๕. กองการศึกษา<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานส่งเสริมการศึกษา<br>๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน | ๕. กองการศึกษา<br>๑) งานธุรการ<br>๒) งานส่งเสริมการศึกษา<br>๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน<br>- งานวิชาการ<br>- งานบริหารทั่วไป | กำหนดงานให้เป็นไปตามโครงสร้างสถานศึกษา ตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ |
| ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน<br>๑) งานตรวจสอบภายใน | ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน<br>๑) งานตรวจสอบภายใน | |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

เทศบาลตำบลพิปูน ได้วิเคราะห์การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

<u>วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน</u>

เทศบาลตำบลพิปูนได้ดำเนินการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด ซึ่งการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณ ดังนี้

**สูตรในการคำนวณ**

จำนวนคน = <u>ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น</u>
เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

เวลาในการปฏิบัติราชการ

| | | |
|---|---|---|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | ๕ | วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำ | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | ๓๐ | วัน |

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลพิปูน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ซึ่งมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ดังนี้

| สำนัก/กอง | พนักงานเทศบาล | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|
| สำนักปลัดเทศบาล | ๑๓ | - |
| กองคลัง | ๖ | - |
| กองช่าง | ๓ | - |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๒ | - |
| กองการศึกษา | ๗ | ๑๐ |
| หน่วยงานตรวจสอบภายใน | ๑ | - |

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลพิปูน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น เทศบาลตำบลพิปูน มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ๒ คน และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ คน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงานโดยใช้วิธีคิดข้างต้น เพื่อให้ได้จำนวนกำลังคนที่ต้องการในแต่ละสายงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน | | |
|---|---|---|---|---|
| | | พนักงานเทศบาล | บุคลากรทางการศึกษา | พนักงานจ้างทั่วไป |
| สำนักปลัดเทศบาล | งานธุรการ | ๒ | - | - |
| | งานการเจ้าหน้าที่ | ๑ | - | - |
| | งานแผนและงบประมาณ | ๑ | - | - |
| | งานพัฒนาชุมชน | ๑ | - | - |
| | งานทะเบียนราษฎร | ๑ | - | - |
| | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๒ | - | - |
| กองคลัง | งานธุรการ | ๑ | - | - |
| | งานการเงินและบัญชี | ๑ | - | - |
| | งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน | ๑ | - | - |
| | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๑ | - | - |
| กองช่าง | งานสาธารณูปโภค | - | - | - |
| | งานแบบแผนและก่อสร้าง | ๒ | - | - |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | งานธุรการ | ๑ | - | - |
| | งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | - | - | - |
| กองการศึกษา | งานธุรการ | ๑ | - | - |
| | งานส่งเสริมการศึกษา | ๑ | - | - |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน<br>- งานวิชาการ<br>- งานบริหารทั่วไป | <br>-<br>- | <br>๔<br>- | <br>๑๐<br>- |
| หน่วยงานตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - |

เมื่อได้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลพิปูนได้เอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่ง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพิปูน ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

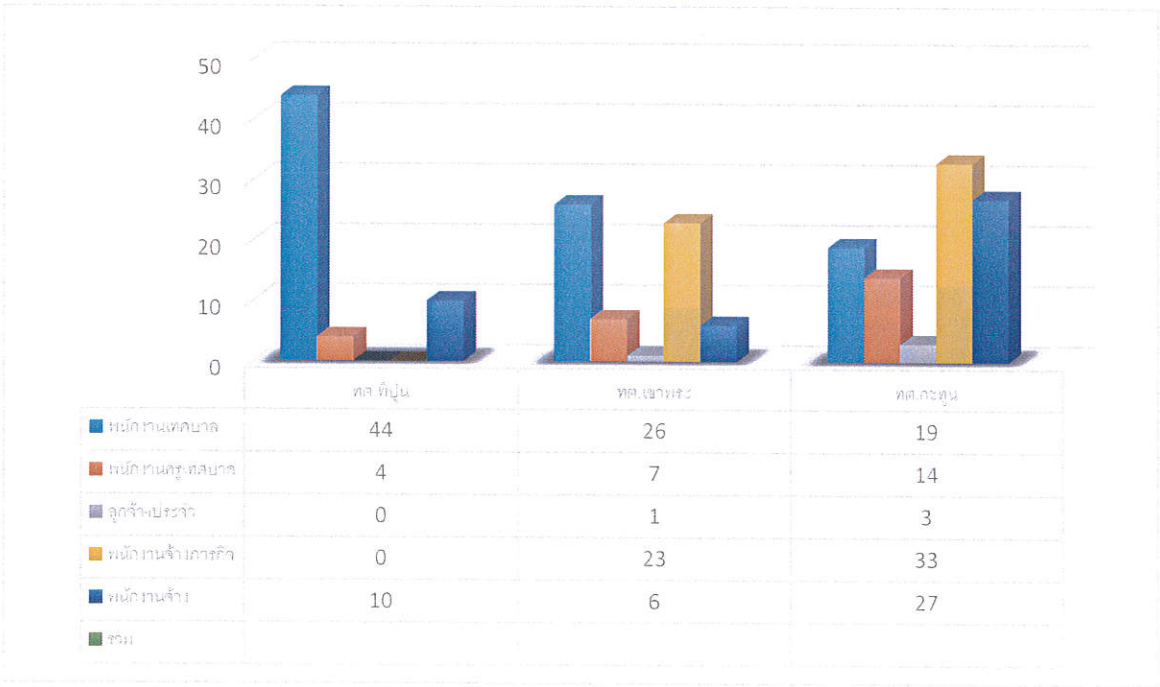
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารและการบริการ

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | - ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ สะดวก ปลอดภัย และได้มาตรฐานทั่วถึง | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- ผู้อำนวยการกองช่าง<br>- วิศวกรโยธา<br>- นายช่างโยธา<br>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>- ผู้อำนวยการกองคลัง<br>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง<br>- เจ้าพนักงานพัสดุ<br>- เจ้าพนักงานธุรการ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ | - ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าฝ่ายปกครอง<br>- นักพัฒนาชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | - ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาด ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน และมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>- นักวิชาการสาธารณสุข<br>- เจ้าพนักงานธุรการ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต | - ประชาชนได้รับการพัฒนาทางด้านสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าฝ่ายปกครอง<br>- นักพัฒนาชุมชน<br>- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ | - ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>- นักวิชาการศึกษา<br>- เจ้าพนักงานธุรการ<br>- ครู<br>- พนักงานจ้างทั่วไป |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย | - ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนในการแก้ปัญหาภัย ต่าง ๆ ในชุมชน | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าฝ่ายปกครอง<br>- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาการบริหารและการบริการ | - ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีการบริหารงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ | - ปลัดเทศบาล<br>- รองปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>- นักทรัพยากรบุคคล<br>- นักจัดการงานทั่วไป<br>- นักวิชาการเงินและบัญชี<br>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน<br>- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้<br>- เจ้าพนักงานธุรการ |

**<u>การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพิปูนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน</u>**

เทศบาลตำบลพิปูนได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลเขาพระ และเทศบาลตำบลกะทูน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมาก ดังนี้




| | ทต.พิปูน | ทต.เขาพระ | ทต.กะทูน |
|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | 44 | 26 | 19 |
| พนักงานครูฯ/เทศบาล | 4 | 7 | 14 |
| ลูกจ้างประจำ | 0 | 1 | 3 |
| พนักงานจ้างภารกิจ | 0 | 23 | 33 |
| พนักงานจ้าง | 10 | 6 | 27 |
| รวม | | | |

เทศบาลตำบลพิปูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพิปูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพิปูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

# กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
## เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **กองคลัง (๐๒)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองช่าง (๐๓)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองการศึกษา (๐๕)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม เงินอุดหนุน |
| ครู | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ว่าง ๓ เงินอุดหนุน |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | - | - | - | (จ่ายจากเงินรายได้ อบท.) |
| **หน่วยงานตรวจสอบภายใน** | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **รวม** | **๔๒** | **๔๓** | **๔๓** | **๔๓** | **+๑** | **-** | **-** | |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
## การวิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลพิปูน

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | - | ๕๔๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๒,๘๙๐ | ๓๔,๘๖๐ | ๓๖,๙๕๐ | ๗๔๘,๙๓๐ | ๗๘๓,๗๙๐ | ๘๒๐,๗๔๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๖๕,๔๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๓,๙๖๐ | ๓๖,๐๐๐ | ๓๘,๑๖๐ | ๖๔๑,๔๐๐ | ๖๗๗,๔๐๐ | ๗๑๕,๕๖๐ | (๔๗,๑๒๐) |
| | **สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๙๗,๖๔๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๘๘๐ | ๓๑,๖๘๐ | ๓๓,๖๐๐ | ๕๔๕,๕๒๐ | ๕๗๗,๒๐๐ | ๖๑๐,๘๐๐ | (๔๑,๔๗๐) |
| ๕ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๗,๘๘๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๔,๔๘๐ | ๒๖,๐๔๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๔๕๐,๓๖๐ | ๔๗๖,๔๐๐ | ๕๐๔,๐๐๐ | (๓๓,๙๙๐) |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๗ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๘ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๖๑,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๑๗,๖๔๐ | ๒๗๗,๐๘๐ | ๒๙๓,๗๖๐ | ๓๑๑,๔๐๐ | (๒๑,๗๘๐) |
| ๙ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๑๐ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๗,๘๔๐ | ๒๙,๕๒๐ | ๓๑,๒๐๐ | ๔๙๐,๓๒๐ | ๕๑๙,๘๔๐ | ๕๕๑,๐๔๐ | (๓๘,๕๔๐) |
| ๑๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๘๔๐ | ๑๓,๖๘๐ | ๒๑๔,๐๘๐ | ๒๒๖,๙๒๐ | ๒๔๐,๖๐๐ | (๑๖,๘๓๐) |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๑ | ๑ | ๓๓๔,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๐,๐๔๐ | ๒๑,๒๔๐ | ๒๒,๕๖๐ | ๓๕๔,๑๒๐ | ๓๙๕,๓๖๐ | ๓๙๗,๙๒๐ | (๒๗,๘๔๐) |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๘๔๐ | ๒๓,๑๖๐ | ๒๔,๔๘๐ | ๓๘๔,๔๘๐ | ๔๐๗,๖๔๐ | ๔๓๒,๑๒๐ | (๓๐,๒๒๐) |
| | **กองคลัง (๐๒)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๑๕ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๓๕,๒๒๐ | ๔๖๐,๒๖๐ | ๔๘๖,๘๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๑๖ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๘๙,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๔๐๐ | ๓๑,๒๐๐ | ๓๓,๑๒๐ | ๕๑๙,๒๔๐ | ๕๕๐,๔๔๐ | ๕๘๓,๕๖๐ | (๔๐,๘๒๐) |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๑ | ๑ | ๔๘๙,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๔๐๐ | ๓๑,๒๐๐ | ๓๓,๑๒๐ | ๕๑๙,๑๒๐ | ๕๕๐,๓๒๐ | ๕๘๓,๔๔๐ | (๔๐,๘๑๐) |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | ๑ | ๑ | ๒๐๙,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๓๕,๖๘๐ | ๒๔๙,๘๔๐ | (๑๗,๔๗๐) |
| ๑๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑ | ๑ | ๓๖๘,๕๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๒,๒๐๐ | ๒๓,๕๒๐ | ๒๔,๙๖๐ | ๓๙๐,๗๒๐ | ๔๑๔,๒๔๐ | ๔๓๙,๒๐๐ | (๓๗,๗๑๐) |
| | **กองช่าง (๐๓)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๒ | นายช่างโยธา | ชง. | ๑ | ๑ | ๓๖๘,๕๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๒,๒๐๐ | ๒๓,๕๒๐ | ๒๔,๙๖๐ | ๓๙๐,๗๒๐ | ๔๑๔,๒๔๐ | ๔๓๙,๒๐๐ | (๓๐,๗๑๐) |
| | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๕๖,๙๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๗,๔๐๐ | ๒๗๒,๔๐๐ | ๒๘๘,๘๔๐ | ๓๐๖,๒๔๐ | (๒๑,๔๑๐) |
| | | | | | | | | | | | | | ๕๕๓,๔๓๐ | ๕๘๖,๙๔๐ | ๖๒๒,๑๓๐ | | | | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| | **กองการศึกษา (๐๕)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๔๐ | ๒๕,๐๘๐ | ๒๖,๖๔๐ | ๔๕๙,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๖ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๖๐ | ๒๒,๖๘๐ | ๒๔,๐๐๐ | ๓๗๖,๖๘๐ | ๓๙๙,๓๖๐ | ๔๒๓,๓๖๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๗ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ | กำหนดเพิ่ม |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๒๙ | ครู | - | ๔ | ๑ | - | - | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (เงินอุดหนุน ว่างเดิม ๓ อัตรา) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ดูแลเด็ก ทั่วไป (๙,๐๐๐) | - | ๑๐ | ๑๐ | ๑,๐๘๐,๐๐๐ | ๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑,๐๘๐,๐๐๐ | ๑,๐๘๐,๐๐๐ | ๑,๐๘๐,๐๐๐ | จ่ายจากเงินรายได้ |
| | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๖๐ | ๒๒,๖๘๐ | ๒๔,๐๐๐ | ๓๗๖,๖๘๐ | ๓๙๙,๓๖๐ | ๔๒๓,๓๖๐ | (ว่างเดิม) |
| (๕) | **รวม** | | ๔๓ | ๒๕ | ๑๑,๓๙๘,๒๐๐ | ๔๗๔,๐๐๐ | ๔๓ | ๔๓ | ๔๓ | +๑ | - | - | | | | ๑๒,๗๘๙,๘๙๐.๐๐ | ๑๓,๔๖๕,๑๕๐.๐๐ | ๑๔,๑๘๐,๘๗๐.๐๐ | |
| (๖) | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%** | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๙๑๘,๔๘๓.๕๐ | ๒,๐๑๙,๗๗๒.๕๐ | ๒,๑๒๗,๑๓๐.๕๐ | |
| (๗) | **รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | ๑๔,๗๐๘,๓๗๓.๕๐ | ๑๕,๔๘๔,๙๒๒.๕๐ | ๑๖,๓๐๘,๐๐๐.๕๐ | |
| (๘) | **คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | | ๓๘.๕๒ | ๓๘.๖๒ | ๓๘.๗๓ | |

**หมายเหตุ**

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

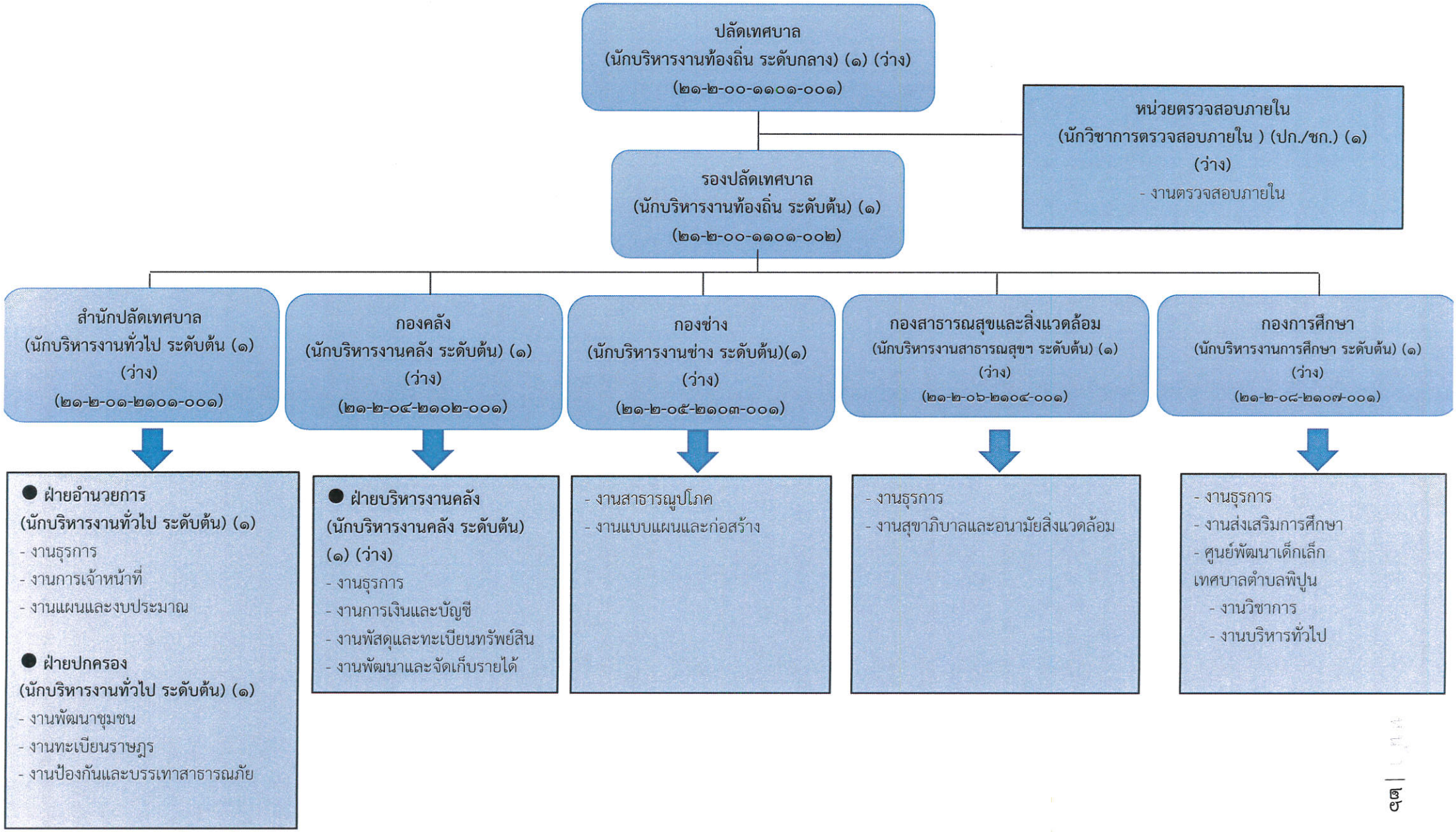
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๖,๓๖๘,๓๐๐.- บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๓๖,๓๖๘,๓๐๐.- บาท)

  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๓๘,๑๘๖,๗๑๕ บาท = (๓๖,๓๖๘,๓๐๐ x ๕%) + ๓๖,๓๖๘,๓๐๐ = ๓๘,๑๘๖,๗๑๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

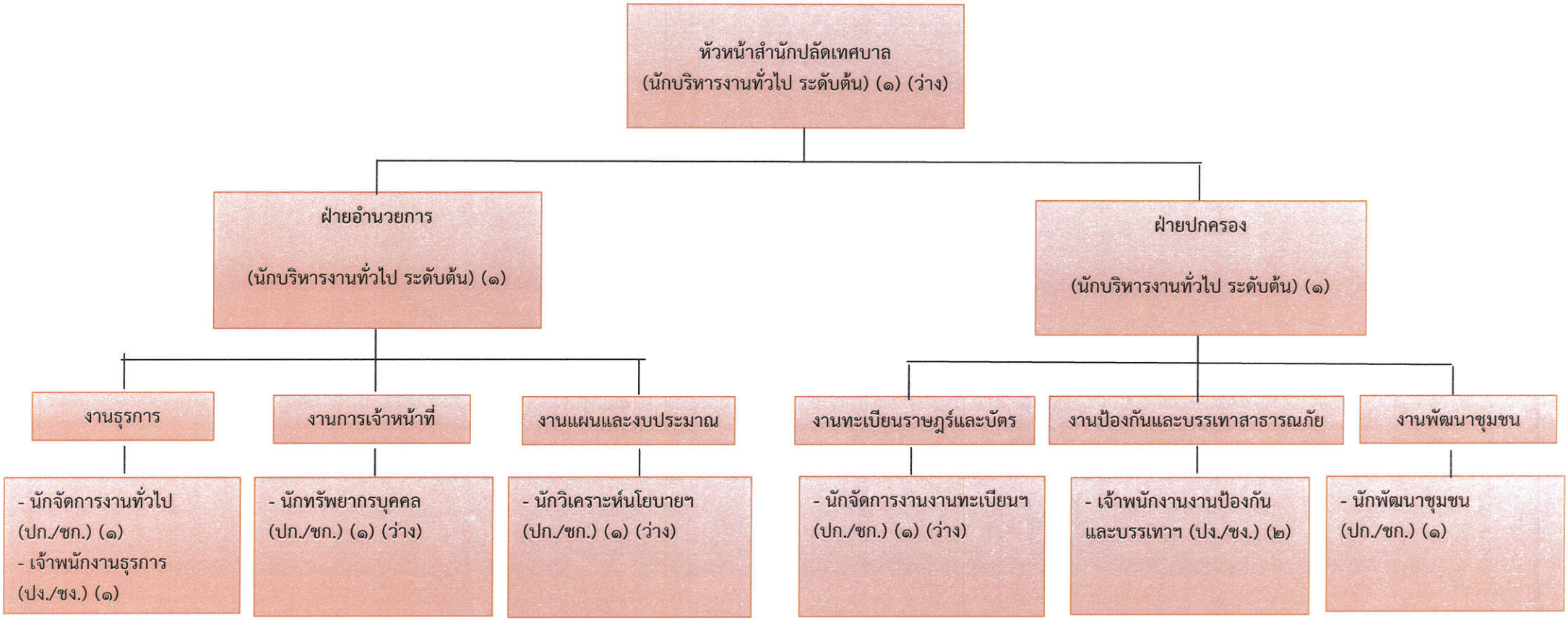
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๔๐,๐๙๖,๐๕๑ บาท= (๓๘,๑๘๖,๗๑๕ x ๕%) + ๓๘,๑๘๖,๗๑๕ = ๔๐,๐๙๖,๐๕๑
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๔๒,๑๐๐,๘๕๔ บาท = (๔๐,๐๙๖,๐๕๑ x ๕%) + ๔๐,๐๙๖,๐๕๑ = ๔๒,๑๐๐,๘๕๔

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

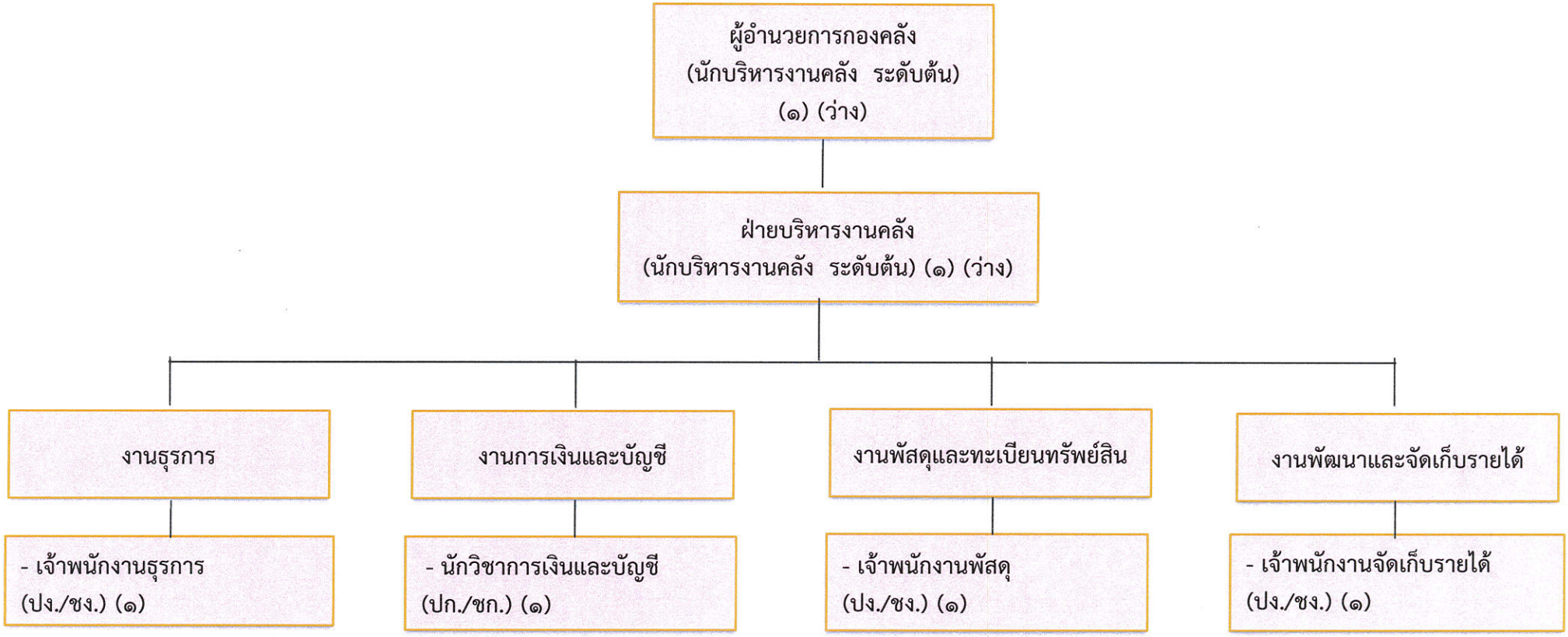


# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



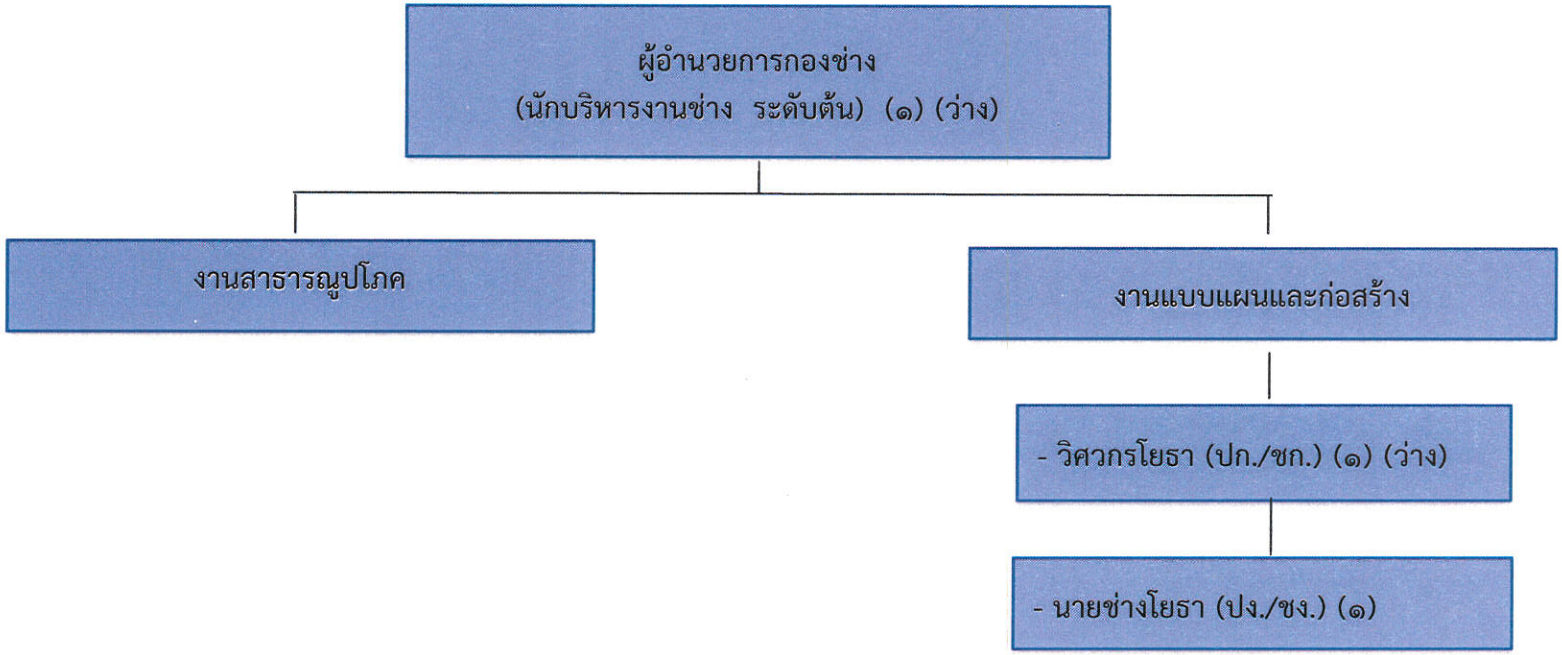

| อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| - | - | ๓ | - | ๕ | - | ๓ | - | - | - | ๑๑ |

# โครงสร้างกองคลัง



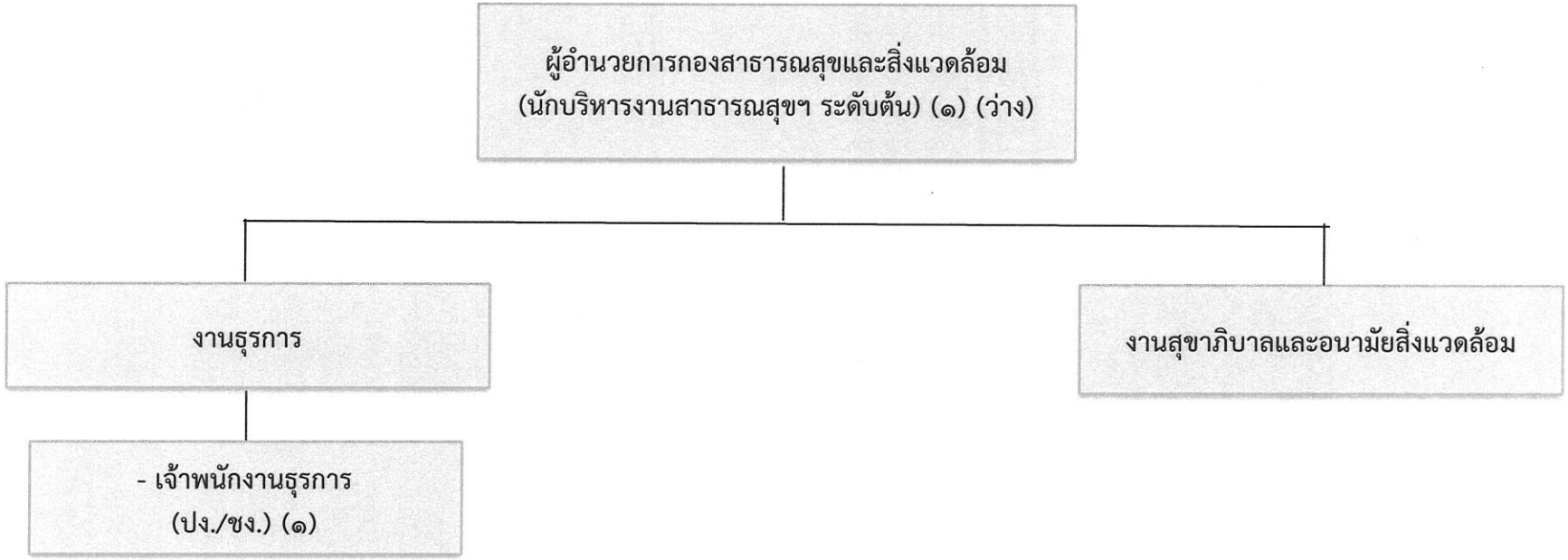

| อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| - | - | ๒ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | ๖ |

# โครงสร้างกองช่าง



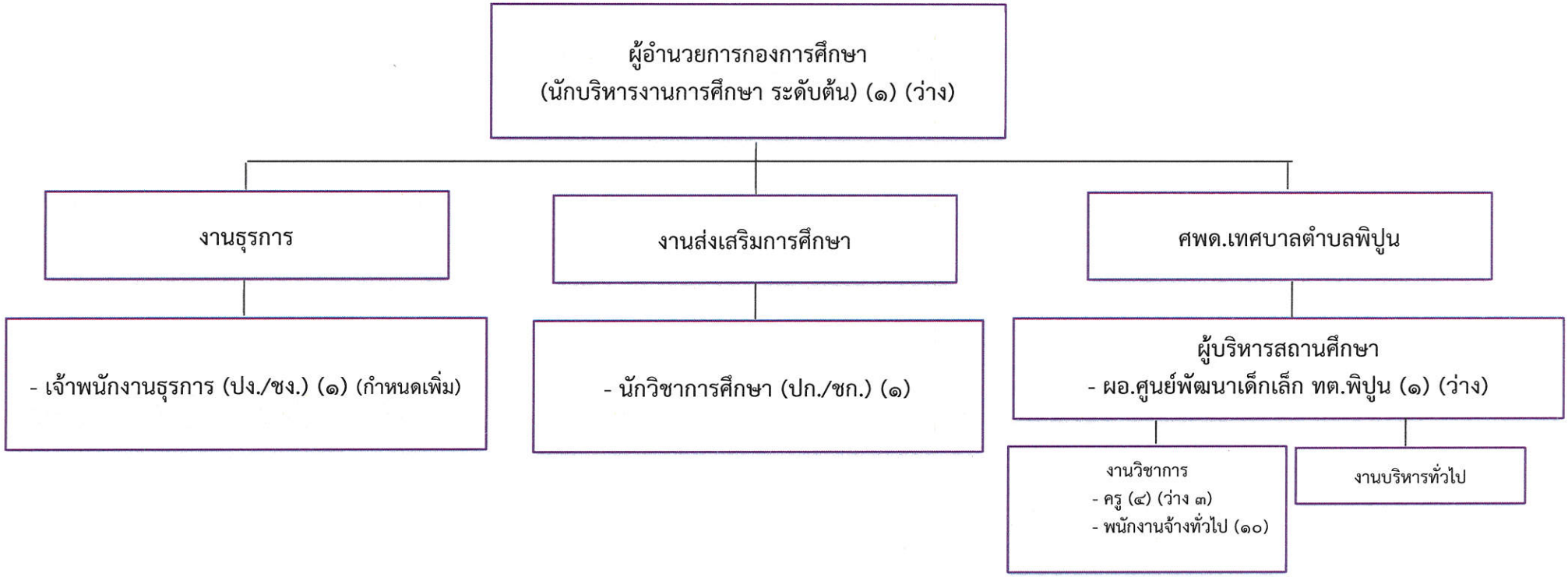

| อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| - | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | ๓ |

# โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



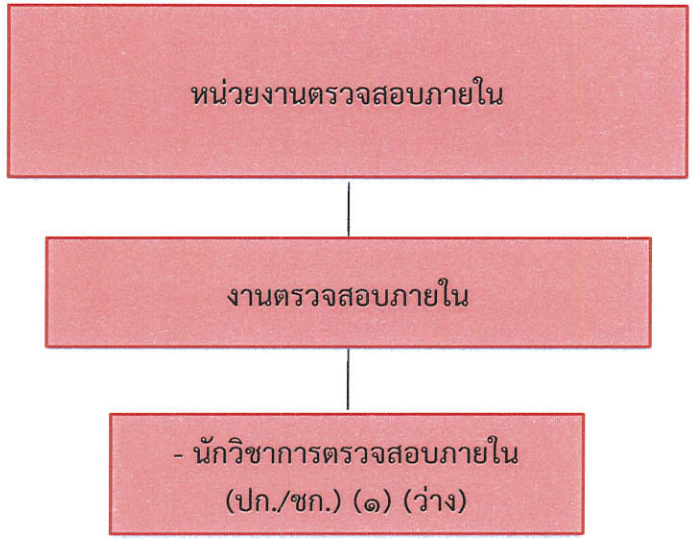

| อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | พนักงานครู เทศบาลและ บุคลากร ทางการศึกษา | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๒ |

# โครงสร้างกองการศึกษา




| อำนวยการท้องถิ่น | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| สูง | กลาง | ต้น | | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| - | - | ๑ | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑๐ | ๔ | ๑๘ |

# โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน




| อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | พนักงานครู เทศบาลและบุคลากร ทางการศึกษา | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| สูง | กลาง | ต้น | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ |

## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

### บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
### เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักปลัดเทศบาล

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | (ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐ |
| ๒ | นายกิตติภพ ไทยเล็ก | รศ.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๖๐๗,๔๔๐ |
| ๓ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๔ | น.ส.สุวภัทร ไชยรักษ์ | รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๑๕,๖๔๐ |
| ๕ | นางสาวสุภาวดี ปรีชา | รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๐๗,๘๘๐ (๓๓,๙๙๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | (ว่างเดิม) ๔๒๕,๘๘๐ |
| ๖ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๗ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคลปฏิบัติการ | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคล | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๘ | นายคีตศิลป์ บุญเติม | ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒) | - | - | ๒๖๑,๓๖๐ |
| ๙ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๑๐ | นางแสงจันทร์ สุคซเดช | ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒) | - | - | ๔๖๒,๔๘๐ |
| ๑๑ | น.ส.จินตนา รัตนกูล | บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๒๐๑,๙๖๐ (๑๖,๘๓๐x๑๒) | - | - | ๒๐๑,๙๖๐ |

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑๒ | นายศรีวงศ์ มีพัฒน์ | อุตสาหการ (อศ.บ.) | ๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ | ปง. | ๓๓๔,๐๘๐ (๒๗,๘๔๐x๑๒) | - | - | ๓๓๔,๐๘๐ |
| ๑๓ | นายสากล คะเณย์ | ปวส.ช่างไฟฟ้า | ๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ | จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ | จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ | ชง. | ๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒) | - | - | ๓๖๒,๖๔๐ |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑๔ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๑๕ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๑๖ | นายสันต์ชาย ศรีเปารยะ | บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการนเงินและบัญชี | ชก. | ๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒) | - | - | ๔๘๙,๘๔๐ |
| ๑๗ | นางปราณี แสงศรี | อนุปริญญา (การเงินและบัญชี) | ๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๔๘๙,๗๒๐ (๔๐,๘๑๐x๑๒) | - | - | ๔๘๙,๗๒๐ |
| ๑๘ | น.ส.วิลาสินี สังขรัตนพันธ์ | บัญชีบัณฑิต (การบัญชี) | ๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | ๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒) | - | - | ๒๐๙,๖๔๐ |
| ๑๙ | สิบเอกสิงหา ศรีนวล | บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒) | - | - | ๓๖๘,๕๒๐ |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๒๐ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๒๑ | - | - | ๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๒๒ | นายณเดชน์ คงศักดิ์ | ปวส.ช่างโยธา | ๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒) | - | - | ๓๖๘,๕๒๐ |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๒๓ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | (ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๒๔ | นางพัฒน์นรี แปรคันธ์ | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๕๖,๙๒๐ (๒๑,๔๑๐x๑๒) | - | - | ๒๕๖,๙๒๐ |

กองการศึกษา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๒๕ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | (ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๒๖ | - | - | ๒๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๒๗ | - | - | ๒๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (กำหนดเพิ่ม) ๒๙๗,๙๐๐ |
| ๒๘ | - | - | - | - | - | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.พิปูน | - | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๒๙ | นางสาววันดี ธนากรรฐ์ | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | ๒๑-๒-๐๘ ๖๖๐๐-๕๑๔ | ครู | คศ.๓ | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔ | ครู | คศ.๓ | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๓๐ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๕ | ครู | คศ.๑ | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๕ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | (ว่างเนื่องจากเกษียณ) (เงินอุดหนุน) |
| ๓๑ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๖ | ครู | คศ.๑ | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๖ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | (ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน) |
| ๓๒ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๗ | ครู | คศ.๑ | ๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๗ | ครู | คศ.๑ | - | - | | (ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน) |
| ๓๓ | นางอังศนา อินทรีย์วรณ์ | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย) ๑๐๘,๐๐๐ |

กองการศึกษา (ต่อ)

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๓๔ | ว่าที่ ร.ต.หญิงนัชชา ศรีมุกข์ | วท.บ.(วิทยาศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๕ | นางสาวพัชรี ทองบัว | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๖ | นางเอกอนงค์ สิทธิเชนทร์ | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๗ | นางณัฐวศา ถวาย | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๘ | นางนันทนา ปัญจมณีโชติ | บธ.บ (บริหารธุรกิจบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๙ | นายภาสกร จงจิต | ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๐ | นางสาวธนวรรณ มัชฌิมวงศ์ | ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๑ | นางสาวนัฐทิกานต์ เขียวบม | รศ.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๒ | นางสาวสุภารัตน์ เพชรเชน | บัญชีบัณฑิต (การบัญชี) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐<br>(๙,๐๐๐x๑๒) | | | (งบท้องถิ่นจ่าย)<br>๑๐๘,๐๐๐ |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๔๓ | - ว่าง - | - | ๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม)<br>๓๕๕,๓๒๐ |

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพิปูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาลพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลพิปูน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการแบบระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลพิปูนได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน แบบเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตถกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลพิปูน ได้ยึดถือและปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหาร และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพิปูน ตามแนวทางข้างต้นนั้นได้กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดวิธีการพัฒนาดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมการเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันที่ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงานต่าง ๆ

(๒) จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน สร้างเสริมประสบการณ์หาความรู้

(๓) การจัดปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพิปูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดด้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**********

# ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



คำสั่งเทศบาลตำบลพิปูน
ที่ ๓๙๐/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

---

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลพิปูน จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จเพื่อประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลพิปูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลพิปูน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้

| | |
|---|---|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลพิปูน | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลพิปูน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวจินตนา รัตนกูล เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

<u>มีหน้าที่</u>

จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

สำเนาถูกต้อง

(นายจิรพงศ์ หะนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

**ที่** นศ ๕๔๑๐๑/ **วันที่** กรกฎาคม ๒๕๖๙

**เรื่อง** แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและขอเชิญประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

**เรียน** คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

ด้วย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพิปูน จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามรายละเอียดแนบท้าย

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ จึงแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และ**ขอเชิญประชุม ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพิปูน**

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ลงชื่อ

(นายจิรพงศ์ หะนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน

- คณะกรรมการฯ
  - รับทราบ
    ๑. นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน
    ๒. รองปลัดเทศบาล
    ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
    ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
    ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง
    ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
    ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
    ๘. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันอังคาร ที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพิปูน
**********

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
- พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลพิปูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ในวันอังคาร ที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | นายจิรพงศ์ หะนนท์ | ประธานกรรมการ<br>(นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน | | |
| ๒ | นายกิตติภพ ไทยเล็ก | กรรมการ<br>(รองปลัดเทศบาล รก.ปลัดเทศบาล) | | |
| ๓ | นายกิตติภพ ไทยเล็ก | กรรมการ<br>(รองปลัดเทศบาล รก.ผอ.กองช่าง,<br>รก.ผอ.กองการศึกษา, รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ) | | |
| ๔ | นายสันต์ชาย ศรีเปารยะ | กรรมการ<br>(นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ<br>รก.ผู้อำนวยการกองคลัง) | | |
| ๕ | นางสาวสุภาวดี ปรีชา | กรรมการ<br>(หัวหน้าฝ่ายปกครอง เป็นผู้แทนตำแหน่ง<br>หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) | | |
| ๖ | นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์ | กรรมการและเลขานุการ<br>(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | | |
| ๗ | นางสาวจินตนา รัตนกูล | ผู้ช่วยเลขานุการ | | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันอังคาร ที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
**********

ผู้มาประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|---|
| ๑. | นายจิรพงศ์ หะนนท์ | นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน | ประธานกรรมการ | |
| ๒. | นายกิตติภพ ไทยเล็ก | รองปลัดเทศบาล<br>รก.ปลัดเทศบาล | กรรมการ | |
| ๓. | นายกิตติภพ ไทยเล็ก | รองปลัดเทศบาล รก.ผอ.กองช่าง,<br>รก.ผอ.กองการศึกษา | กรรมการ | |
| ๔. | นายสันต์ชาย ศรีเปารยะ | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ<br>รก.ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ | |
| ๕. | นางสาวสุภาวดี ปรีชา | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (ผู้แทนตำแหน่ง<br>นักวิชาการตรวจสอบภายใน) | กรรมการ | |
| ๖. | นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและ<br>เลขานุการ | |
| ๗. | นางสาวจินตนา รัตนกูล | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ผู้ช่วยเลขานุการ | |

ผู้เข้าร่วมประชุม คน

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |

สำเนาถูกต้อง

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการในที่ประชุม ได้เชิญกรรมการทุกท่านเข้าที่ประชุม ซึ่งนายจิรพงศ์ หะนนท์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ทราบว่ามีผู้เข้าร่วมการประชุม จำนวน ๖ ท่าน โดยประธานได้กล่าวเปิดประชุม และ ดำเนินการประชุมรายละเอียด ดังนี้

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

**ระเบียบวาระที่ ๑** **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ

วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลพิปูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลงานของเทศบาลตำบลพิปูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตอภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**มติที่ประชุม** **รับทราบ**

**ระเบียบวาระที่ ๒** **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- เนื่องจากการประชุมคณะกรรมการฯ เป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุมอต่อย่างใด

**มติที่ประชุม** **รับทราบ**

**ระเบียบวาระที่ ๓** **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๔** **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

**- พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์ กรรมการและเลขานุการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพิปูน ที่ ๓๙๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เนื่องด้วยเทศบาลตำบลพิปูน จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลพิปูน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลระดับและจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลพิปูน เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวจินตนา รัตนกูล เจ้าพนักงานธุรการ/ปง. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง

นางสาวจินตนา รัตนกูล
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งตามหนังสือดังกล่าวได้แจ้งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และให้นำมากำหนดภารกิจหลัก ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรอง ซึ่งตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพิปูน ได้กำหนดภารกิจไว้ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u><br>ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | • ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดินเท้า คูระบายน้ำ และพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน<br>• จัดให้มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งเทศบาล<br>• ดำเนินการตรวจสอบการใช้อาคาร ก่อสร้างอาคารสาธารณะ จัดทำผังเมืองเพื่อให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบังคับใช้เป็นกฎหมาย |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u><br>ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ | • ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน<br>• พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น<br>• ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตรตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่ |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u><br>ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | • สร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะจากครัวเรือนและความตระหนัก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>• พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล<br>• จัดระบบการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u><br>ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต | • พัฒนาและส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่<br>• ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ<br>• ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสนับสนุนสวัสดิการแก่ประชาชนในเขตเทศบาล<br>• ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและสถาบันครอบครัว |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u><br>ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ | • ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลพิปูน<br>• ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น<br>• ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u><br>ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย | • ดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาล<br>• การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน<br>• พัฒนาขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u><br>ด้านการพัฒนาการบริหารและการบริการ | • ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานรัฐพิธี<br>• ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร<br>• พัฒนาและปรับปรุงสำนักงาน ระบบสารสนเทศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน |

ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอคณะกรรมการกำหนดภารกิจหลักจำนวน ๓ ภารกิจที่จะเร่งดำเนินการ และภารกิจรองที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งต่อไป

สำเนาถูกต้อง

นายกิตติภพ ไทยเล็ก
กรรมการ

ในเรื่องของการกำหนดภารกิจหลักควรคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นอันดับแรก คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งผมขอเสนอให้ด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นภารกิจหลัก

นายสันต์ชาย ศรีเปารยะ
กรรมการ

ผมคิดว่าควรจะให้ด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นภารกิจหลัก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายหลักของฝ่ายบริหาร และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจก็ควรจะเป็น

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ภารกิจหลัก เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลโดยส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร หากเราส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมจะส่งผลให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

นางสาวสุภาวดี ปรีชา กรรมการ — ดิฉันมองว่าด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ และด้านการพัฒนาทรัพยกรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรเลือกมา ๑ ด้าน

นายกิตติภพ ไทยเล็ก กรรมการ — ผมคิดว่าด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการควรจะเป็นภารกิจรอง

นายจิรพงศ์ หะนนท์ ประธานกรรมการ — การกำหนดภารกิจหลักมีผลกับการจัดทำแผนอัตรากำลังหรือไม่

นางสาวจินตนา รัตนกูล ผู้ช่วยเลขานุการ — การกำหนดภารกิจหลัก จะนำไปสู่การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจดังกล่าวจะต้องใช้คนจำนวนกี่อัตรา และจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอหรือไม่

นางสาวสุภาวดี ปรีชา กรรมการ — ดิฉันคิดว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรจะเป็นภารกิจหลัก

มติที่ประชุม — มติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ
๓. ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการบริหารและการบริการ

สำเนาถูกต้อง

นายจิรพงศ์ หะนนท์ ประธานกรรมการ — ผมคิดว่าควรจะพิจารณาว่าแต่ละกองต้องการตำแหน่งอะไรเพิ่มบ้าง

นายกิตติภพ ไทยเล็ก กรรมการ — ตอนนี้ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างก็คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ของกองการศึกษา

(นางสาวจันทร์เพ็ญ ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

นางสาวจินตนา รัตนกูล ผู้ช่วยเลขานุการ — ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กล่าวถึงการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภท

อำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ค่ะ

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ

ขอบคุณผู้ช่วยเลขานุการครับ ต่อไปเชิญทางสำนักปลัดเทศบาลได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของทางกองและการพิจารณาอัตรากำลังภายในกองครับ

นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพานิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากแผนอัตรากำลังเดิม มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

<u>พนักงานเทศบาล</u>

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๕. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๗. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๘. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๙. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๐. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๒ อัตรา (มีคนครอง)
รวมทั้งหมด จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง (๑๓ อัตรา) มีคนครอง ๘ อัตรา ว่าง ๕ อัตรา สำนักปลัดเทศบาล ได้พิจารณาตามกรอบอัตราเดิมแล้ว ปรากฏว่ามีอัตรากำลังเพียงพอ สำนักปลัดเทศบาลจึงไม่มีความจำเป็นจะต้องเพิ่มตำแหน่ง

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ

ขอบคุณหัวหน้าฝ่ายอำนวยการรักษาราชการแทนสำนักปลัดเทศบาลครับ ต่อไปเชิญกองคลังครับ

นายสันต์ชาย ศรีเปารยะ
กรรมการ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<u>พนักงานเทศบาล</u>

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
รวมทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง (๖ อัตรา) มีคนครอง ๔ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา กองคลัง ได้พิจารณาตามกรอบอัตราเดิมแล้ว ปรากฏว่ามีอัตรากำลังเพียงพอ กองคลังจึงไม่มีความจำเป็นจะต้องเพิ่มตำแหน่งครับ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ

ขอบคุณนักวิชาการเงินและบัญชีรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลังครับ ต่อไปเชิญรองปลัดเทศบาล ซึ่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผู้อำนวยการกองการศึกษา อธิบายถึงความต้องการอัตรากำลังภายในกองดังกล่าวไปในคราวเดียวกันเลยครับ

นายกิตติภพ ไทยเล็ก
กรรมการ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<u>พนักงานเทศบาล</u>

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

รวมทั้งหมด จำนวน ๓ ตำแหน่ง (๓ อัตรา) มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา กองช่าง ได้พิจารณาตามกรอบอัตราเดิมแล้ว ปรากฏว่ามีอัตรากำลังเพียงพอ กองช่างจึงไม่มีความจำเป็นจะต้องเพิ่มตำแหน่งครับ

นายกิตติภพ ไทยเล็ก
กรรมการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมาย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

รวมทั้งหมด จำนวน ๒ ตำแหน่ง (๒ อัตรา) มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้พิจารณาตามกรอบอัตราเดิมแล้ว ปรากฏว่ามีอัตรากำลังเพียงพอ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องเพิ่มตำแหน่งครับ

นายกิตติภพ ไทยเล็ก
กรรมการ

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

รวมทั้งหมด จำนวน ๒ ตำแหน่ง (๒ อัตรา) ว่าง ๒ อัตรา ผมได้พิจารณาตามกรอบอัตรากำลังเดิมแล้ว ปรากฏว่าทางกองการศึกษาขอเพิ่มตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ

ขอบคุณรองปลัดเทศบาลครับ ลำดับต่อไปเชิญส่วนงานหน่วยตรวจสอบภายใน ครับ

นายกิติติภพ ไทยเล็ก
กรรมการ

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานเทศบาล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

รวมทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๑ อัตรา) ว่าง ๑ อัตรา ครับ

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ

ขอบคุณรองปลัดเทศบาลครับ ตอนนี้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคิดเป็นร้อยละเท่าไร

นางสาวจินตนา รัตนกูล
ผู้ช่วยเลขานุการ

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๓๕.๒๐
คาดการณ์ ๓ ปีข้างหน้า มีภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ร้อยละ ๓๘.๕๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ร้อยละ ๓๘.๖๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ร้อยละ ๓๘.๗๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ — เราจำเป็นต้องกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างหรือไม่

นางสาวจินตนา รัตนกูล
ผู้ช่วยเลขานุการ — การกำหนดตำแหน่งขึ้นอยู่กับภารกิจและความต้องการของแต่ละเทศบาลค่ะ

นายจิรพงศ์ หะนนท์
ประธานกรรมการ — เห็นได้ว่ากองการศึกษามีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๘ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
สรุปจำนวนตำแหน่งที่ขออนุมัติ ดังนี้
<u>กองการศึกษา</u>
**ปรับเพิ่มตำแหน่ง** จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
**สรุปตำแหน่ง ดังนี้**
๑. ปรับเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๑ อัตรา)

**มติที่ประชุม** — **มติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการฯ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้**
**๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา**
**เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๘ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

**ระเบียบวาระที่ ๕** — มีท่านใดจะเสนอเรื่องเพื่อพิจารณาอีกหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม และขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

**ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.**

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดบันทึกการประชุม
(นางสาวจินตนา รัตนกูล)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ทานบันทึกการประชุม
(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายจิรพงศ์ หะนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



ประกาศเทศบาลตำบลพิปูน
เรื่อง ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ครั้งที่ ๒)

**********

ตามที่ เทศบาลตำบลพิปูน มีพนักงานเทศบาล โอน/ย้าย จำนวน ๓ ราย และลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย ส่งผลให้กรอบอัตรากำลังไม่เป็นปัจจุบัน นั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นปัจจุบัน และได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลพิปูนได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลพิปูนจึงปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจิรพงศ์ หะนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๗ มี.ค. ๒๕๖๘) |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๙) |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๘) |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๔ พ.ย. ๒๕๖๘) |
| นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ว่างให้ยุบ |
| **กองคลัง (๐๒)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๒ ก.พ. ๒๕๖๙) |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๘) |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองช่าง (๐๓)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | (นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)ว่าง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (วันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๗) |
| วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

สำเนาถูกต้อง

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๒๑ พ.ค. ๒๕๖๘) |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองการศึกษา (๐๕)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (วันที่ ๔ ส.ค. ๒๕๖๘) |
| นักวิชาการศึกษา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพิปูน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" |
| ครู | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ว่าง ๓ เงินอุดหนุน |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | - | - | - | (จ่ายจากเงินรายได้ อปท.) |
| **หน่วยงานตรวจสอบภายใน** | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **รวม** | **๔๐** | **๔๒** | **๔๒** | **๔๒** | **+๓/-๑** | **-** | **-** | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



ประกาศเทศบาลตำบลพิปูน
เรื่อง ประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

---

ตามที่เทศบาลตำบลพิปูน ได้เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ ต่อสภาเทศบาลตำบลพิปูน และสภาเทศบาลได้มีมติเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ ในการประชุมสภาเทศบาลตำบลพิปูน สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๙ และผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ ตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ เทศบาลตำบลพิปูน จึงประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ รายละเอียดปรากฏตามสำเนาเทศบัญญัติฯ แนบท้ายประกาศนี้ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจิรพงศ์ หะนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

เทศบาลตำบลพิปูน

อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลพิปูน และโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 40,954,300 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 40,954,300 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

| แผนงาน | ยอดรวม |
|---|---|
| **ด้านบริหารทั่วไป** | |
| แผนงานบริหารงานทั่วไป | 13,345,197 |
| แผนงานการรักษาความสงบภายใน | 3,137,100 |
| **ด้านบริการชุมชนและสังคม** | |
| แผนงานการศึกษา | 6,733,444 |
| แผนงานสาธารณสุข | 1,023,116 |
| แผนงานเคหะและชุมชน | 2,059,000 |
| แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน | 980,040 |
| แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ | 990,000 |
| **ด้านการเศรษฐกิจ** | |
| แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา | 1,937,670 |
| แผนงานการพาณิชย์ | 150,000 |
| **ด้านการดำเนินงานอื่น** | |
| แผนงานงบกลาง | 10,598,733 |
| **งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น** | **40,954,300** |

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

| แผนงาน | ยอดรวม |
|---|---|
| **รวมรายจ่าย** | 0 |

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลพิปูนปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิ.ย. 2569

(ลงนาม).....

(นายจิรพงศ์ หะนนท์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลพิปูน

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นายประเสริฐ ปาโต)

ตำแหน่ง นายอำเภอพิปูน ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวภัทร ไชยรักษ์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ