



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเกาะหวด

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น

เทศบาลตำบลเกาะหวด จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเกาะหวด ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเกาะหวด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลเกาะหวด
๔. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(เดิม)
๕. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓
๖. คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย

ภาคผนวก



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

เทศบาลตำบลเกาะหวด
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช



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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเกาะหวด โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวรรณชาติ ยอดแก้ว)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะหวด



คำสั่งเทศบาลตำบลเกาะทวด
ที่ ๒๖๔/๒๕๖๓
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔, ๑๕ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาล
ตำบลเกาะทวด จัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบ
อัตรากำลังใหม่ แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวรรณชาติ ยอดแก้ว)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะทวด

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะหวดจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมจะครบกำหนดเพื่อวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภทที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล อันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจนตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลเกาะหวด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะทวด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะทวด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะทวด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะทวด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน เทศบาลตำบลเกาะทวด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะทวด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะทวด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเกาะทวด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยการได้มาซึ่งอัตรากำลังนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์การกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะหวด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะหวด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลเกาะหวด ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท เทศบาลตำบลเกาะหวด กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามการกิจ

๓.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจของเทศบาลตำบลเกาะหวดมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเกาะหวด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

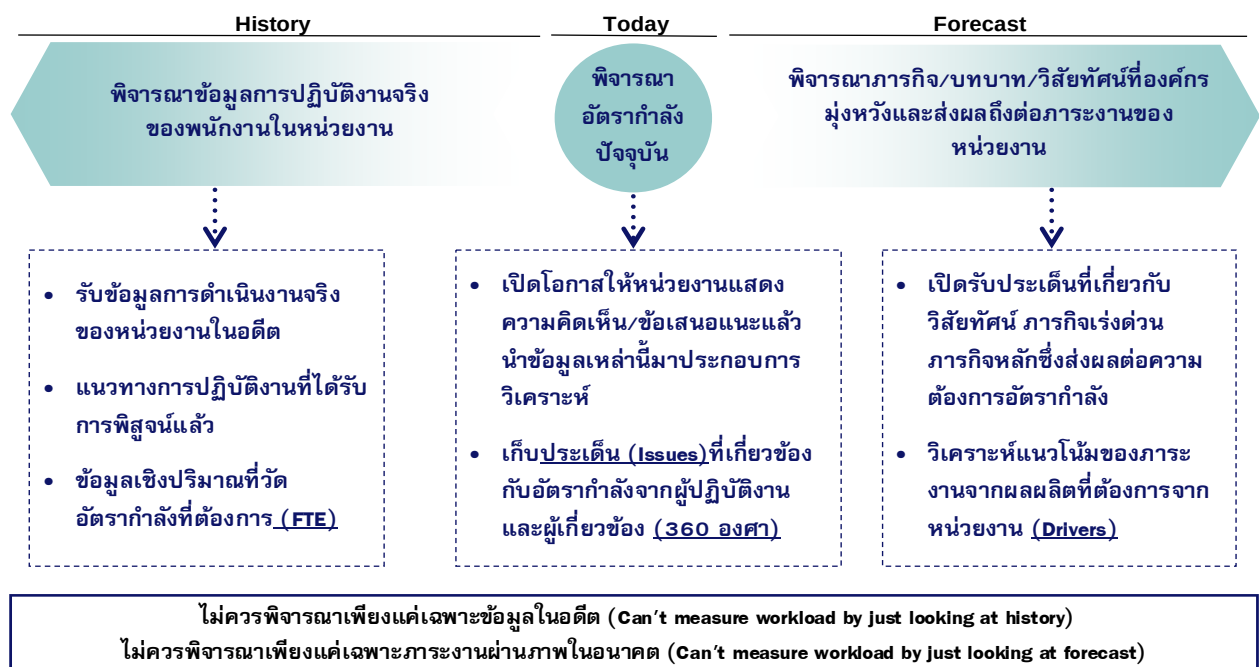
- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง เน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

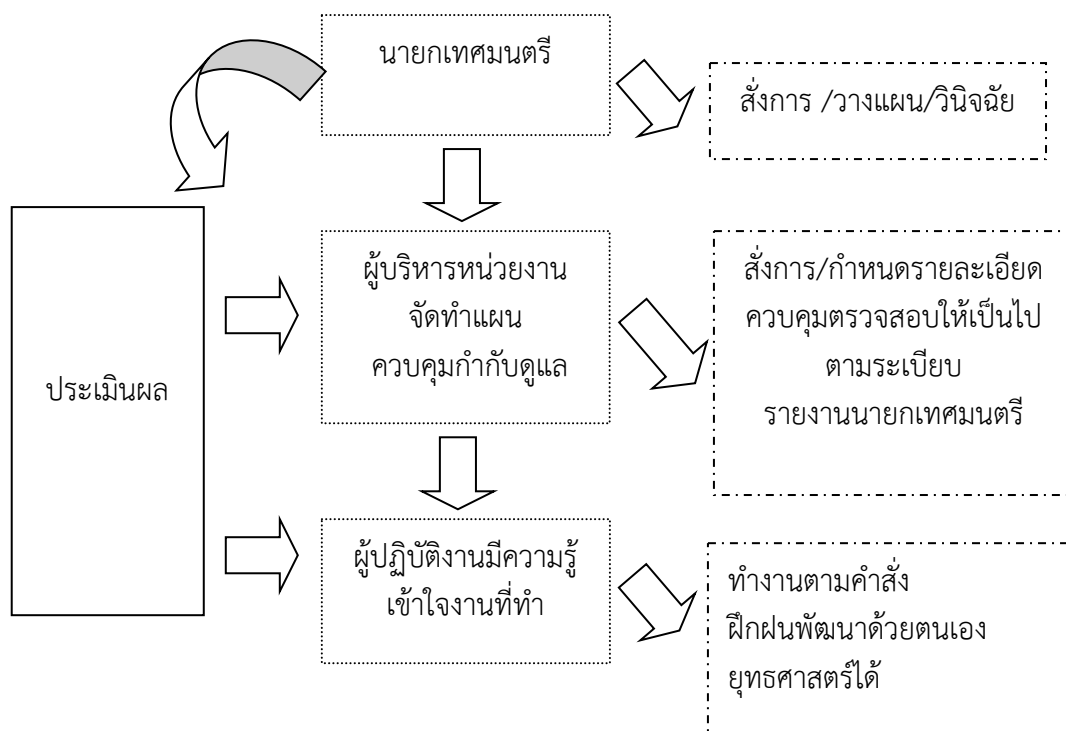
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



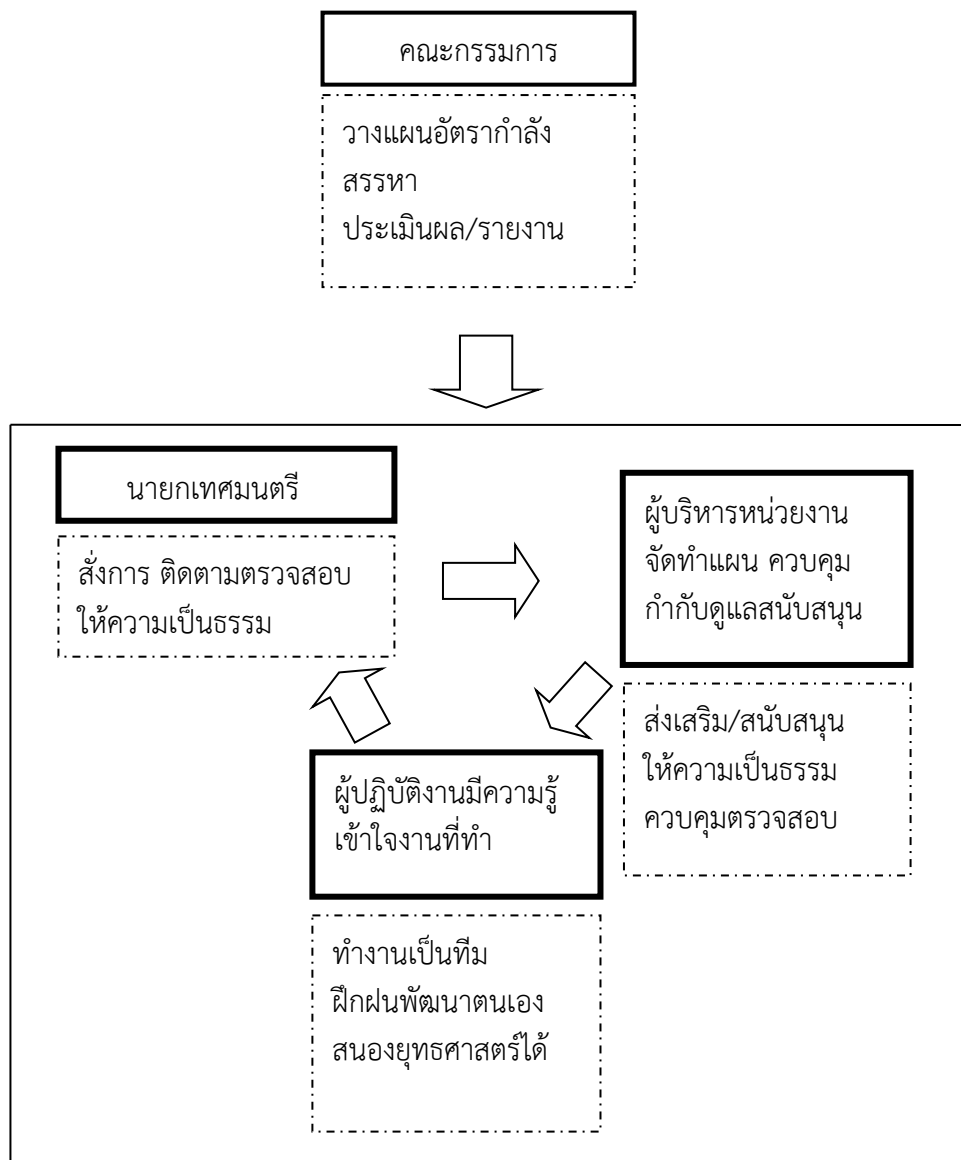
จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะหวูด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน ซึ่งการจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา

การวิเคราะห์โครงสร้างบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



จากการวิเคราะห์โครงสร้างการปฏิบัติงานของเทศบาล โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างบุคลากรของเทศบาลที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะหวูด จากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สังคมดี พื้นที่น่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารเกษตร”

ยุทธศาสตร์ :

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร
ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

กระเจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเกาะหวด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเกาะหวด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษา มีคุณวุฒิ ทางการศึกษา ศึกษาศาสตร ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและ ให้บริการในด้านการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศและการประกัน คุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง เป็นต้น

กระเจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภطلักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเกาะหวด ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเกาะหวด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพื่อพิจารณากลับกรองงานในเบื้องต้นให้กับ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเกาะหวด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเกาะหวด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเกาะหวด (ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเกาะหวด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเกาะหวด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะหวด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเกาะทวด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศบาลมนตรีตำบลเกาะทวด รองนายกเทศมนตรีตำบลเกาะทวด ปลัดเทศบาลตำบลเกาะทวด และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะทวด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลชะเมาและเทศบาลตำบลดอนตรอ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร**

เทศบาลตำบาชะเมา	เทศบาลตำบลดอนตรอ	เทศบาลตำบลเกาะหวด
-ปลัดเทศบาล สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป(๑) - งานบริหารงานทั่วไป(๒) - งานการเจ้าหน้าที่(๑) - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑) - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน(๑) กองคลัง - นักบริหารงานการคลัง(๒) - งานการเงินและบัญชี(๒) - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้(๑) กองช่าง - นักบริหารงานช่าง(๑) - งานประสานสาธารณูปโภค(๒) - งานวิศวกรรม(๑)	-ปลัดเทศบาล สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป(๒) - งานบริหารงานทั่วไป(๒) - งานทะเบียนราษฎร(๑) - งานการเจ้าหน้าที่(๑) - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑) - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน(๒) - งานกฎหมาย(๑) กองคลัง - นักบริหารงานการคลัง (๑) - งานการเงินและบัญชี(๑) - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้(๑) - งานพัสดุและทรัพย์สิน(๑) กองช่าง -นักบริหารงานช่าง(๒) - งานประสานสาธารณูปโภค(๑) - งานวิศวกรรม(๑)	-ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล สำนักปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป(๑) - งานบริหารงานทั่วไป(๑) - งานการเจ้าหน้าที่(-) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(-) - งานทะเบียนราษฎรและบัตรา(-) - งานนโยบายและแผน(๑) - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์(๑) - งานการศึกษา (๒) กองคลัง - นักบริหารงานการคลัง (๑) - งานการเงินและบัญชี(๑) - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้(๑) - งานพัสดุและทรัพย์สิน(๑) กองช่าง - นักบริหารงานช่าง(๑) - งานประสานสาธารณูปโภค(๑) - งานวิศวกรรม(๑)

เทศบาลตำบลชะเมาและเทศบาลตำบลดอนตรอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเดียวกันกับเทศบาลตำบลเกาะหวด มีขนาดในแง่ของงบประมาณไม่แตกต่างกันมาก ส่วนเรื่องขนาดของพื้นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน การบริหารจัดการคนและงาน ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน แตกต่างกันเฉพาะในรายละเอียดบางงานเท่านั้น

๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเกาะหวด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งรับผิดชอบงานบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะหวด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะหวด

๓.๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๔.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเกาะหวด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๔.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะหวด

๓.๔.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔.๗ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความ สามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเกาะหวด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๕.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเกาะหวด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเกาะหวด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเกาะหวด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเกาะทวด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเกาะทวด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเกาะทวด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเกาะทวด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเกาะทวด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเกาะทวด โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะทวด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเกาะทวด

๓.๖.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเกาะทวด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๖.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๖.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเกาะทวด และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๖.๔ เทศบาลตำบลเกาะทวด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๖.๕ เทศบาลตำบลเกาะทวด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๖.๖ เทศบาลตำบลเกาะทวด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจสภาพข้อเท็จจริงปรากฏว่าเทศบาลตำบลเกาะหวดประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาถนนและทางเท้าไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรในเขตเทศบาลมีสภาพขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่ออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้สัญจรไปมาได้ นอกจากนี้พื้นที่บางส่วนเป็นถนนหินคลุก ถนนลูกรังสภาพถนนขรุขระ ไม่มีไหล่ทาง และถนนบางส่วนไม่มีทางเท้าสำหรับคนเดิน อาจก่อให้เกิดอันตรายกับประชาชนที่ใช้เส้นทางสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้

ความต้องการของประชาชน ให้มีถนนและทางเท้าที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมาและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก

๔.๑.๒ ปัญหาด้านสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง ทั้งด้านไฟฟ้าตามถนนสาธารณะ ไฟฟ้าในครัวเรือน น้ำประปา ระบบสัญญาณโทรศัพท์และระบบอินเทอร์เน็ตสาธารณะ

ความต้องการของประชาชน ให้มีไฟฟ้าครอบคลุมถนนสาธารณะและทุกครัวเรือน และมีน้ำประปาทุกครัวเรือน และมีโทรศัพท์สาธารณะทั่วถึง

๔.๑.๓ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเขิน แหล่งเก็บกักน้ำไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน มีแหล่งเก็บกักน้ำที่เพียงพอตลอดปี สามารถนำน้ำในคูคลองมาใช้ได้โดยไม่วัชพืช

๔.๒. ปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนมั่วสุมยาเสพติด ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามมา

ความต้องการของประชาชน ให้เยาวชนในตำบลไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๔.๒.๒ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน

ความต้องการของประชาชน มีสนามกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน

๔.๒.๓ ปัญหาด้านอบายมุข ประชาชนใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ มักจะจับกลุ่มเล่นการพนันในหมู่บ้านชุมชน

ความต้องการของประชาชน ให้ประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ไม่มั่วสุมเล่นการพนัน หรืออบายมุข

๔.๒.๔ ปัญหาผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการของประชาชน ให้มีการจัดสวัสดิการที่ทั่วถึงแก่ผู้สูงอายุ

๔.๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๓.๑ ปัญหาความยากจน ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลยังมีรายได้ต่อหัวต่อปีต่ำกว่ามาตรฐาน

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ มีรายได้พออยู่พอกิน

๔.๓.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน

ความต้องการของประชาชน มีมาตรการป้องกันไม่ให้เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบในด้านการขายผลผลิตทางการเกษตร

๔.๓.๓ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เกิดการอพยพแรงงานไปทำงานยังต่างจังหวัด

ความต้องการของประชาชน แก้ปัญหาการว่างงาน ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในตำบล

๔.๓.๔ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม

ความต้องการของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างรายได้และลดหนี้สิน

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๔.๑ การบริการด้านการสาธารณสุขไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง และห่างไกลจากโรงพยาบาลประจำอำเภอ

ความต้องการของประชาชน ต้องการให้มีแหล่งบริการสาธารณสุขที่ทั่วถึง

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย ปัจจุบันเทศบาลตำบลเกาะหวด ประสบปัญหาขยะมูลฝอยเป็นอย่างมากเนื่องจากมีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นในทุกวัน ทำให้จำนวนภาชนะรองรับขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ และสถานที่กำจัดมูลฝอยของเทศบาลมีไม่เพียงพอที่จะรองรับขยะมูลฝอยจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน ให้มีระบบการกำจัดขยะที่เหมาะสมและเพียงพอ

๔.๕.๒ ประชาชนถ่ายเทของเสียลงในแม่น้ำลำคลอง

ความต้องการของประชาชน ให้ปลูกจิตสำนึกแก่ประชาชนในการรักษาความสะอาดของแม่น้ำลำคลอง

๔.๖ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๖.๑ ผู้นำชุมชนขาดการประสานงานกับภาคราชการในการสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้กับราษฎรในหมู่บ้าน

ความต้องการของประชาชน ให้ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการประสานงานกับภาคราชการให้มากขึ้น

๔.๖.๒ ปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐในการบูรณาการงานด้านต่างๆ ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

ความต้องการของประชาชน ให้หน่วยงานต่างๆ ของรัฐ ทำงานประสานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะหวด “สังคมดี พื้นที่น่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารเกษตร” เน้นการสร้างสังคมที่มีคุณภาพ สร้างพื้นที่และสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ ส่งเสริมภาคเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนในพื้นที่ ควบคู่กับการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

เมื่อมีการพิจารณาถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเกาะหวด จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะทวด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้วางแผนคิดในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักการพัฒนาจำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้และลดปัญหาความยากจน
๒. ประชากรมีความพร้อมและมีความสามารถในการผลิตพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. มีช่องทางทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย
๒. ประชากรขาดการรวมกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ การรวมกลุ่มมักเกิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์บางประการแต่ไม่สามารถนำพาให้กลุ่มอยู่รอดและประสบความสำเร็จเนื่องจากขาดการวางแผนที่ดี มักประสบปัญหาแตกแยกทางความคิด ขาดความสามัคคี
๓. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

โอกาส (Opportunity : O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น
๒. ประชากรได้รับโอกาสจากหลาย ๆ หน่วยงานในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานรวมทั้งงบประมาณอุดหนุนจากเทศบาลในพื้นที่

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ยังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควรขาดช่องทางการจำหน่าย
๒. สถานการณ์ความรุนแรงและความไม่แน่นอนของการเมืองภายในประเทศ และสถานการณ์โลก เช่น ภาวะน้ำมันแพง ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุน
๓. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกสาธารณะ มุ่งหวังเพียงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับเท่านั้น

๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์
๒. วิถีชีวิตของคนในชุมชนยังมีความใกล้ชิดกับธรรมชาติ

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. ขาดมาตรการที่ชัดเจนในด้านจัดการสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะมูลฝอยและปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ลงในแม่น้ำลำคลอง

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ หน่วยงานนอกในการจัดการสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของชุมชนส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๓. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ หลักสูตร เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเตรียมความพร้อมในการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับตำบลในอนาคต
๒. เทศบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการออกกำลังกายควบคู่กับการสนับสนุนให้ชุมชนปลอดยาเสพติด
๓. เทศบาลให้ความสำคัญในการดูแล สงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง
๔. อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีจิตบริการและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานบริการประชาชน
๕. เทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานบริการประชาชน ด้านการบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดรุนแรงมากขึ้น
๓. เทศบาลไม่มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๔. นักเรียนออกนอกระบบการศึกษาภาคบังคับมากขึ้น เนื่องจากปัญหายาเสพติด การมีบุตรก่อนวัยอันควร และบางส่วนเข้าสู่ตลาดแรงงานราคาถูก
๕. เทศบาลไม่มีสวนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกายบริการประชาชน
๖. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม เช่น ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เป็นต้น
๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

โอกาส (Opportunity : O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
๒. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พร้อมให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น
๔. ผู้บริหารมีนโยบายก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับตำบล

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัญหาหาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๒. การครอบงำทางวัฒนธรรม ยุคข้อมูลข่าวสารและสื่อไร้พรมแดน ทั้งอินเทอร์เน็ต ที่วี วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ ทำให้วิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยม ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงของเยาวชนและประชาชนในมิติต่าง ๆ

๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อกันระหว่างถนนสายหลัก ถนนสายรอง สามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง
๒. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รองรับการพัฒนาเจริญเติบโตของชุมชน
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. การก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ บางส่วนของพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง เช่น
 - การขยายเขตระบบประปายังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน ระบบประปาหมู่บ้านมีปัญหาเรื่องคุณภาพของน้ำ มีสีขุ่น มีสนิมเหล็ก
 - การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล ถนนบางสายไม่มีแสงสว่าง
 - เส้นทางคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐานทุกพื้นที่ บางแห่งชำรุดบ่อยครั้ง
 - ไม่มีระบบระบายน้ำ คูคลองตันเงิน ช่วงฤดูฝนมีปัญหา น้ำท่วมขัง
 - การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายถนน ป้ายชอยยังไม่ครบทุกพื้นที่ และขาดสัญญาณจราจรในจุดสำคัญ บริเวณสี่แยก สามแยกต่าง ๆ
 - ไม่มีระบบการจัดวางผังเมือง ขาดการวางแผนเพื่อรองรับการขยายเมืองในอนาคต

โอกาส (Opportunity : O)

๑. มีหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือในการซ่อมแซมถนนเป็นอย่างดี
๒. มีหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ สนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างถนนเป็นประจำทุกปี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้เทศบาลต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขต
๒. การก่อสร้างบ้านเรือน อาคาร ที่พักอาศัยต่าง ๆ มีการปรับถมดินปิดกั้นทางระบายน้ำ หรือวางท่อไม่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. การคมนาคมจากรถบรรทุกที่ใช้เส้นทางของเทศบาลมีน้ำหนักเกิน ส่งผลให้ถนนชำรุดเร็วขึ้น
๔. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกสาธารณะมีการบุกรุก รุกล้ำพื้นที่สาธารณะ เช่น การรื้อกล้าเขตถนน ล้ำคลอง และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

๕. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายในระบบธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๒. ผู้บริหารฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน
๓. เทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๔. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. ขาดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างส่วนราชการในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ
๒. ขาดการบูรณาการและประสานงานความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นกับท้องถิ่น และท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่น
๓. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. แนวทางการปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีความไม่ชัดเจน
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ใช้เวลานานพอสมควร ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้
๓. ระเบียบกฎหมาย และนโยบายจากส่วนกลางเป็นอุปสรรคในการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเกาะหวด ได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๔) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๕) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๗) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเกาะหวด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเกาะหวด (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการโอน(ย้าย) ของพนักงานเทศบาลน้อย ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้สามารถศึกษาและเข้าใจในระเบียบ หนังสือที่สั่งการได้อย่างรวดเร็ว ๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง พัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. การเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเกาะหวด (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - บุคลากรมีความสามัคคีกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - บางภารกิจขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมของเทศบาลอย่างดี - บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล - งบประมาณในการพัฒนามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลเกาะหวด ได้สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยแยกประเภท) จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเกาะหวด มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในอัตราตำแหน่งเดิมในการรองรับปริมาณงานและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณและความจำเป็นเหมาะสมอื่น ๆ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเกาะทวดมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเกาะทวด มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นจึงได้มีการกำหนดงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๕ งานนโยบายและแผน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานการศึกษา	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๕ งานนโยบายและแผน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานการศึกษา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลเกาะทวด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลเกาะทวด เป็นเทศบาลสามัญ และมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๓๘ ราย ประกอบด้วย

๑.ปลัดเทศบาล	๑	อัตรา
๒.รองปลัดเทศบาล	๑	อัตรา

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๙	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๔	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลเกาะทวด มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการเป็นผู้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	๒	๓
	งานการเจ้าหน้าที่	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
	งานทะเบียนราษฎรและบัตร	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา	๖	๕	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
กองช่าง	งานประสานสาธารณูปโภค	๒	๓	๑
	งานวิศวกรรม	๑	๒	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเกาะหวด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลเกาะหวด ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้อำนาจอธิปไตย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาล กองช่าง - พนักงานเทศบาล สำนักปลัด - พนักงานเทศบาล กองคลัง
การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	การจัดการด้านสวัสดิการ สังคม การศึกษา กีฬา และนันทนาการ สาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาล สำนักปลัด - พนักงานเทศบาล กองคลัง
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มเติม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาล สำนักปลัด - พนักงานเทศบาล กองคลัง
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาล สำนักปลัด
ด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ องค์กรภายใต้อำนาจอธิปไตย	การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ เทศบาลมีประสิทธิภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาล กองช่าง - พนักงานเทศบาล สำนักปลัด - พนักงานเทศบาล กองคลัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ(ประเภทผู้คุณวุฒิ)</u>								
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ(ประเภททักษะ)</u>								
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๓	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ(ประเภทผู้คุณวุฒิ)</u>								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ(ประเภทผู้คุณวุฒิ)</u>								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ(ประเภททักษะ)</u>								
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

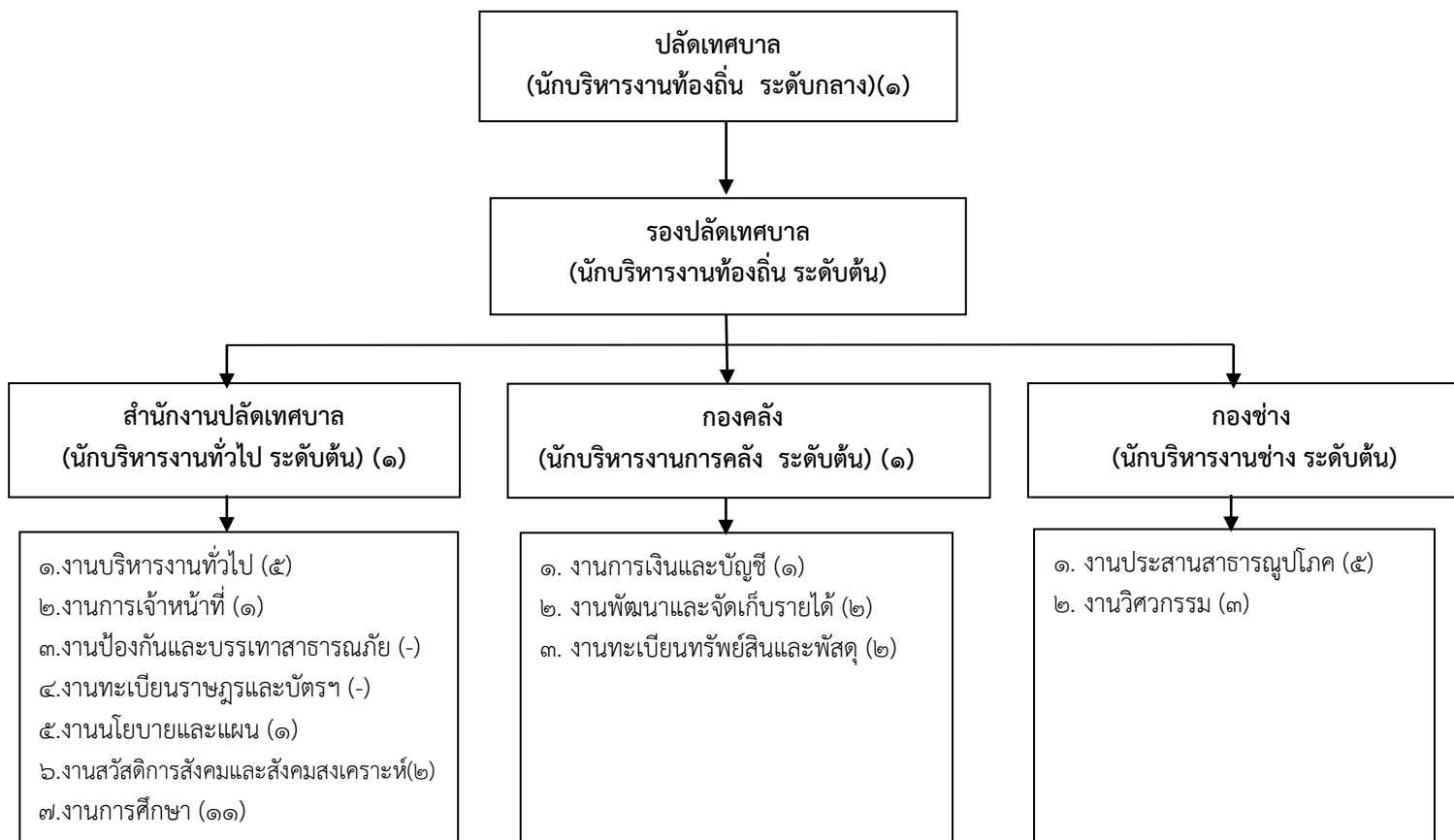
ว่างเดิม

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

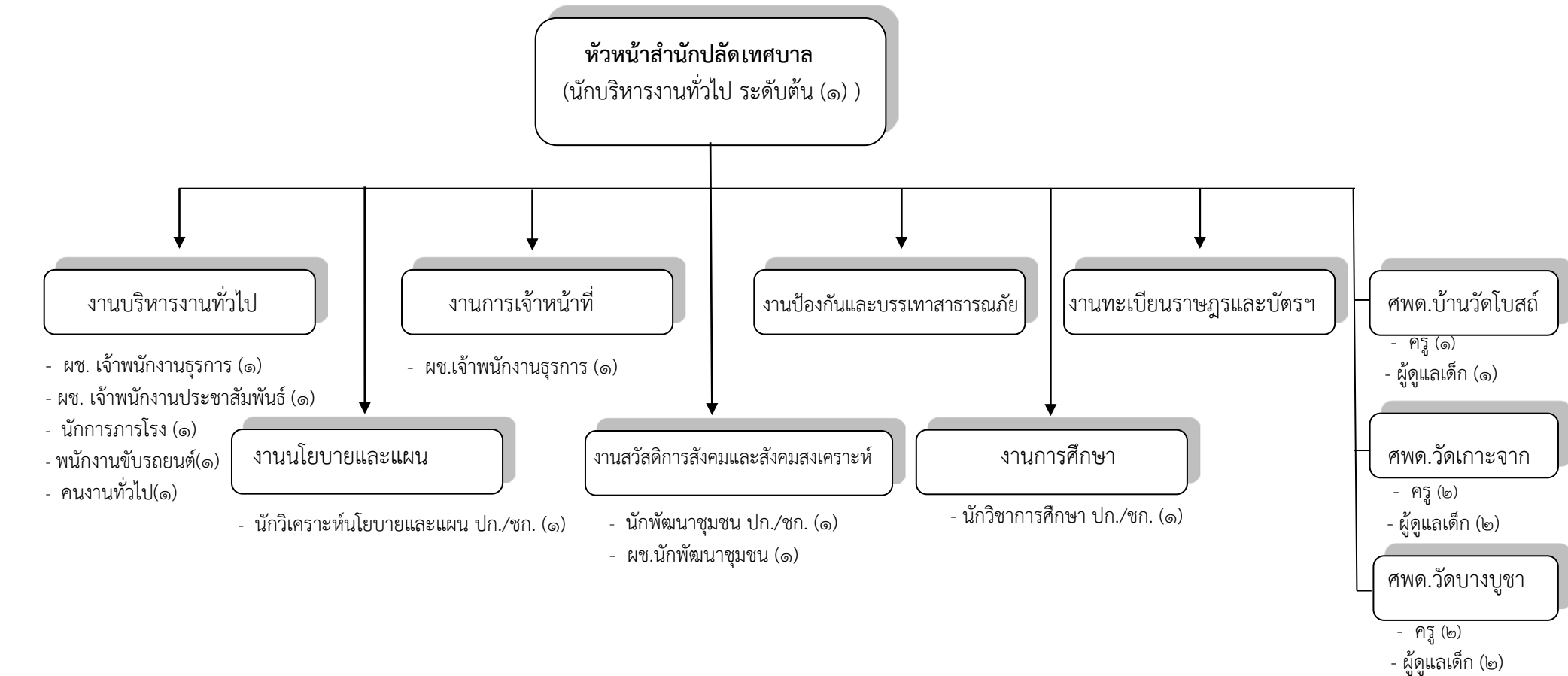
คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	๖	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๒.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๓-๕/๖ว	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๓.	บุคลากร ๓ - ๕ / ๖ ว	๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๔๒,๗๐๐	-	-	๒๔๒,๗๐๐	
๔.	นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว	๒-๔/๕	๒	-	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๙๘,๙๖๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๑๙,๑๖๐	
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒ - ๔ / ๕	๑-๓/๔	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๕,๗๘๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๑,๔๒๐	๑๗๗,๐๖๐	
๖.	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๑-๓/๔		๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๐๘๐	๒๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ฯลฯ		๑	๑	๑๑๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๙,๒๔๐	๑๒๔,๐๔๐	๑๒๙,๐๘๐	
(๔)	รวม		๘	๔	๖๙๐,๗๒๐	๖	๗	๘	+๒	+๑	+๑	๓๙๒,๔๖๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๙๑,๕๔๐	๑,๐๘๓,๑๔๐	๑,๔๒๓,๑๔๐	๑,๖๑๔,๖๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

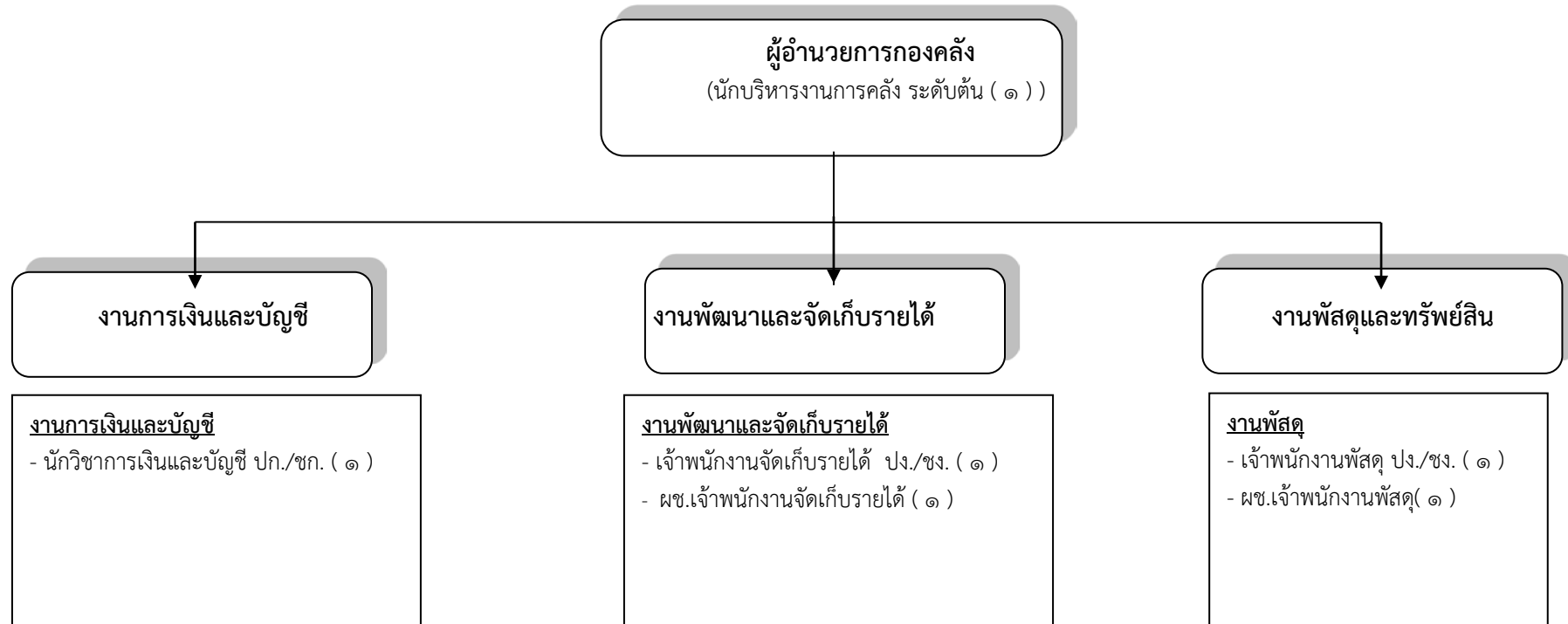


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลเกาะหวด



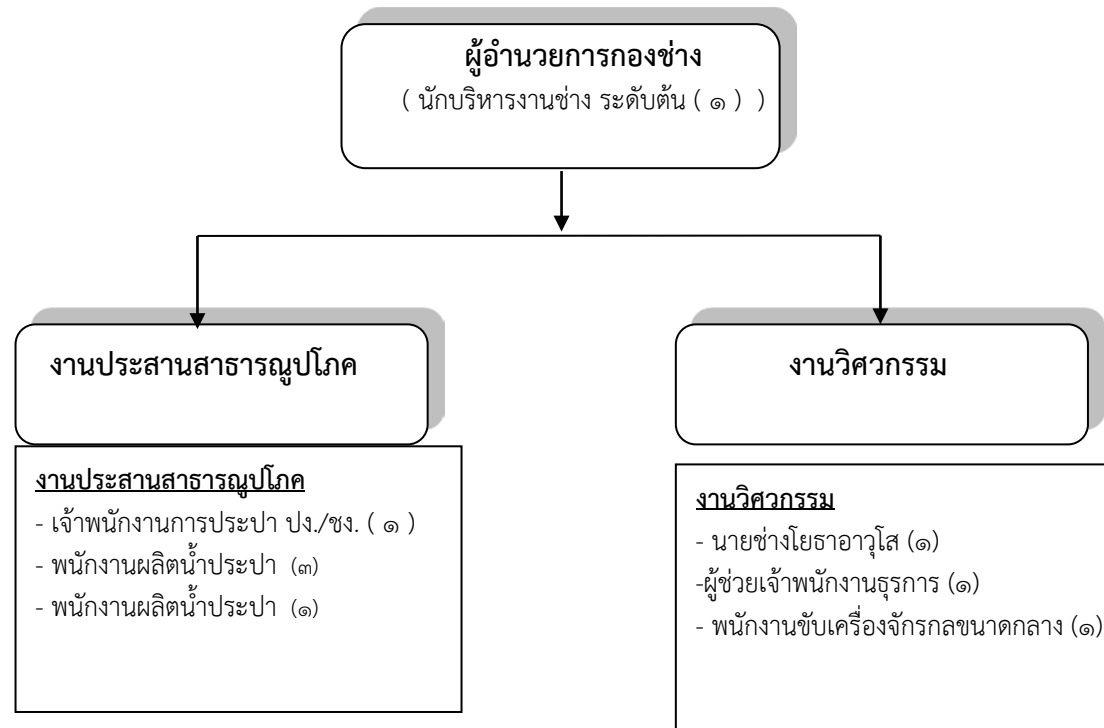
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	๔	-	๔	๓	๕	๒๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕	๑	๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

หมายเหตุ : แนวทางการจัดบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
			๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๗		
			๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๖		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของเทศบาลตำบลเกาะหวด

ความมุ่งมั่นก็คือ ตั้งใจจะพัฒนาเทศบาลตำบลเกาะหวด ในอันที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน มีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่ทุกกลุ่มให้ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งถึงเป็นธรรม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยหลักการทำงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบได้ มุ่งกระจายอำนาจ และที่สำคัญให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลนอกจากนี้จะดำเนินบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในเทศบาลตำบลเกาะหวด โดยดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนดังนี้

- ๑.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมี การศึกษาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และมีคุณภาพ
- ๒.) สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ และความมั่นใจแก่ประชาชน ต่อการดำเนินงานตามนโยบายแผน และโครงการของรัฐ ด้วยการให้ความสำคัญกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง
- ๓.) สนับสนุนระบบการจัดทำงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาและเสนอความเห็น เกี่ยวกับแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรมที่จะมีผลต่อการจัดทำงบประมาณ ด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ซึ่งมีกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และ มีการจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งคำนึงถึงความประหยัดและพอเพียง
- ๔.) ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติและตรวจสอบงาน อย่างต่อเนื่อง อัน จะทำให้เกิดประโยชน์ในด้านการติดตามผล การตรวจสอบ ประเมินผล รวมทั้ง ให้มีการรวบรวมระเบียบกฎหมาย ให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการค้นหา อันจะทำให้มีคู่มือ ในการปฏิบัติงาน
- ๕.) ตรวจสอบการจัดทำบัญชีต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด
- ๖.) ส่งเสริมให้มีการบันทึกข้อมูลสำหรับการจัดทำรายงานฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วน โปร่งใส ตรงเวลา และตรงต่อความเป็นจริง
- ๗.) ส่งเสริมให้มีระบบการถ่วงดุลอำนาจและการตรวจสอบให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่าย ใดมีอำนาจมากเกินไป เกิดผลเสียหายแก่ทางเทศบาล นอกจากนี้การทำงานของแต่ละฝ่าย ให้เน้น การทำงานด้วยองค์ความรู้ มีคู่มือการปฏิบัติงาน เว้นการปฏิบัติงานด้วยความเคยชิน อันจะช่วย ลดความเสี่ยง ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้
- ๘.) ส่งเสริมการกระจายอำนาจด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตัดสินใจ ในบางเรื่อง และเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับเทศบาล
- ๙.) การบริหารของเทศบาล นอกจากจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วเทศบาลต้องการให้ เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการด้วย

๒. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

- ๑) กำหนดจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
- ๒) จัดพิมพ์วินัย และวิธีการลงโทษ แจกเวียนให้พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างได้ทราบโดยทั่วกัน
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของการเป็นบุคลากรในสังกัดเทศบาล
- ๔) เผยแพร่จรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการ และปลูกฝังให้ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและเที่ยงธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความกล้าที่จะปกป้องสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของประชาชน
- ๖) สร้างวัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มี จริยธรรมสูงด้วยการที่ผู้บริหารกระทำเป็นแบบอย่าง และดำเนินการสื่อสารไปยังบุคลากรในหน่วยงาน
- ๗) ดำเนินงานโดยเร่งด่วนตามระเบียบกฎหมายที่มีอยู่ หากมีสัญญาณแจ้งว่า อาจมีปัญหาเรื่องซื่อสัตย์ และจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานเกิดขึ้น ด้วยการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- ๘) ดำเนินการแก่บุคลากร หากปรากฏว่าไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติหรือระเบียบปฏิบัติตามควรแก่กรณี เช่นการลงโทษทางปกครอง การงดความดีความงาม
- ๙) สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปสู่การปฏิบัติ
- ๑๐) ยกย่องเชิดชูพนักงานเทศบาล ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถือปฏิบัติตามจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น ได้ทั้งการครองตน และครองงาน เช่น มีการให้ประกาศเกียรติคุณ เสนอขอให้ได้รับรางวัล เพื่อเชิดชูเกียรติ

๓. ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร

- ๑) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
- ๒) ให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการในการฝึกอบรมและความก้าวหน้าของวิชาชีพแต่ละด้าน เพื่อสร้างความชำนาญและเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะประสานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด และสถาบันการศึกษา
- ๓) จัดให้มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- ๔) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคน

๔. การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑) ให้ทุกหน่วยงานในเทศบาล มีการแบ่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตำแหน่ง หน้าที่ให้มีความชัดเจนว่าแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรเพียงใด กรณีบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้ใดเป็นผู้รักษาการแทน อย่างไรก็ตามในการแบ่งหน้าที่ สิ่งที่จะต้องให้ ความสำคัญก็คือ ให้มีการตรวจสอบกัน เพื่อเป็นทางหนึ่งที่จะป้องกัน ความผิดพลาดได้
- ๒) ให้แจ้งการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามข้อ ๑) ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบ แล้วให้ผู้รับผิดชอบแต่ละคนจัดทำรายละเอียดของภารกิจ ที่ต้องปฏิบัติเพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน
- ๓) ให้มีการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน่วยงานของแต่ละคน เป็นประจำและรายงานผลการประเมินแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ

๕. นโยบายการบริหารด้านบุคลากร

- ๑) นำแนวทางมาตรฐานตามประกาศของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มาใช้เป็นหลักในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะหวด
- ๒) ให้มีการปฐมนิเทศกับบุคลากรที่บรรจุใหม่ และจัดฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน เป็นประจำทุกปี เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ เกิดทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไป ปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๓) ให้นำผลการประเมินบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน มาใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับตำแหน่ง และการย้ายสับเปลี่ยนงาน
- ๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมิน คำนึงถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรมของผู้ถูกประเมินด้วย
- ๕) ติดตาม ตรวจสอบ ผลการพิจารณาดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากรของเทศบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระเบียบ กฎหมาย รวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรม เหมาะสมกับพฤติการณ์ของการกระทำผิด

ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทศบาลตำบลเกาะหวด จึงกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาส ที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

แนวทาง	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	- ฝึกอบรม - ทักษะศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ	- พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง (ทุกคน ทุกตำแหน่ง)	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
การพัฒนาความรู้ความสามารถเชิงการบริหาร	- ฝึกอบรม - ทักษะศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ	- พนักงานเทศบาล ระดับหัวหน้าส่วน ราชการขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	- ฝึกอบรม ฯลฯ	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (ทุกคน ทุกตำแหน่ง)	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารบุคคลคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

- ๑) ต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของรัฐ
- ๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- ๓) ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ โดยเฉพาะการเป็นผู้มีสัจธรรม และความสำนึกสำหรับปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๔) ต้องปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ไม่เบียดเบียนเอาทรัพย์สินหรือเวลาของราชการเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง
- ๕) ต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า
- ๖) ต้องไม่มีการกระทำในลักษณะที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผลประโยชน์ของราชการกับประโยชน์ส่วนตัว ต้องสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๗) ต้องเป็นผู้มีจิตใจของการให้บริการแก่คนทั่วไป อย่างเต็มกำลังความสามารถ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน
- ๘) ต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ๙) ต้องรวมพลังในอันที่จะช่วยพัฒนา แก้ไขปัญหา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องฝั่งตะวันตก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๓๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๔	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องฝั่งตะวันตก เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากพ่องฝั่งตะวันตก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม

และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	๒	๑
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการ และพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	งานควบคุมงบประมาณ	๑	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันตก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันตก ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคนและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคนและสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน - พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คณงานประจำรถขยะ
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - ครู /ผช.ครู ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน

		- ผอ.กองช่าง - นิติกร - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงาน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร พัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎี ใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ การองค์กรภายใต้ ระบบธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุ แต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.จพง.ธุรการ
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บฯ
	- รมรณคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันตก ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันตก จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานบริหารทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พณง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	งานกฎหมายและคดี นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีกองคลัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันตก อำเภอปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานควบคุมงบประมาณ								
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๔	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองช่าง พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปากพองฝั่งตะวันตก อำเภอปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานก่อสร้าง /งานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานประสานสาธารณูปโภค เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างภารกิจ ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

