



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง)
ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง
อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



คำนำ

เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นการจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลด้วย

เทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้เทศบาลใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เทศบาลตำบลทุ่งสัง
พฤษภาคม ๒๕๖๔



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๑



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งสังมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งสังมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งสัง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งสัง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งสังเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งสัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลทุ่งสัง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา



ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

- เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลทุ่งสัง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์



การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลทุ่งสัง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

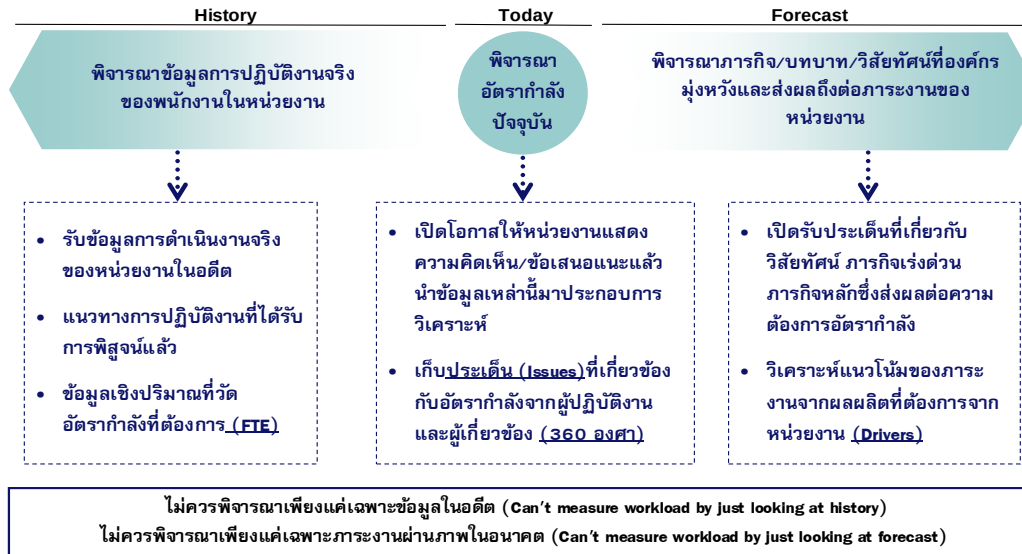
- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

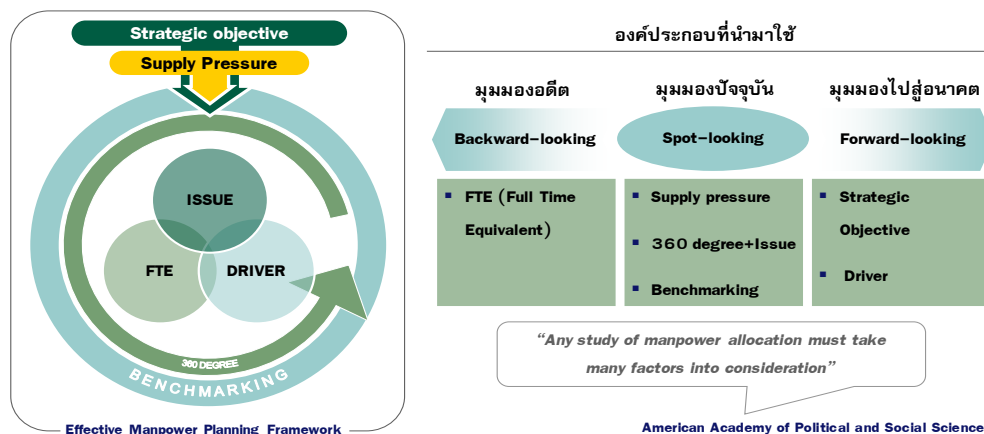
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลทุ่งสัง ที่มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งสังบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

เทศบาลตำบลทุ่งสัง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน เงินเพิ่มค่าจ้าง เงินค่าตอบแทน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก)
 - เงินวิทยฐานะ เป็นต้น



โดยนำเงินเหล่านี้นของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งสัง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสอง คูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	เงินเดือน	๒๕,๙๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๑๑,๖๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๑๑,๖๔๐			๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๔,๖๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่างเดิม)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒=๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐X๑๒=๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่นๆ จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
รองปลัดกลาง (มีนครอง)	เงินเดือน	๓๓,๐๐๐	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
	๑๒ เดือน	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-						
	รวมทั้งปี	๔๓๘,๐๐๐								
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่างเต็ม)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒=๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐x๑๒=๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี				๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน)

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑-๓ โดยใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ การคำนวณใช้อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผู้ช่วย...	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผู้ช่วย... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐



กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มขึ้นเนื่องจากพนักงานจ้างทั่วไปไม่สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทนอื่น	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลทุ่งสัง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมส่งเสริมฯ จัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลทุ่งสังจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นางสาว ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐บาท (กรมส่งเสริมฯ จ่ายให้ ๙,๔๐๐บาท ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี เป็นต้น)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	กรมฯ อุดหนุน	ท้องถิ่นจ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการจัดสรรเงิน ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งสัง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจากด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลทุ่งสัง



- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลทุ่งสัง มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลทุ่งสัง (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลทุ่งสัง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว แต่ยังไม่เพียงพอ โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลังและกองช่าง ซึ่งควรกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มเติมได้แก่ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น (ไม่สามารถกำหนดเพิ่มได้เนื่องจากติดเงื่อนไขหลักเกณฑ์ฯ เช่น งบลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ เป็นต้น)

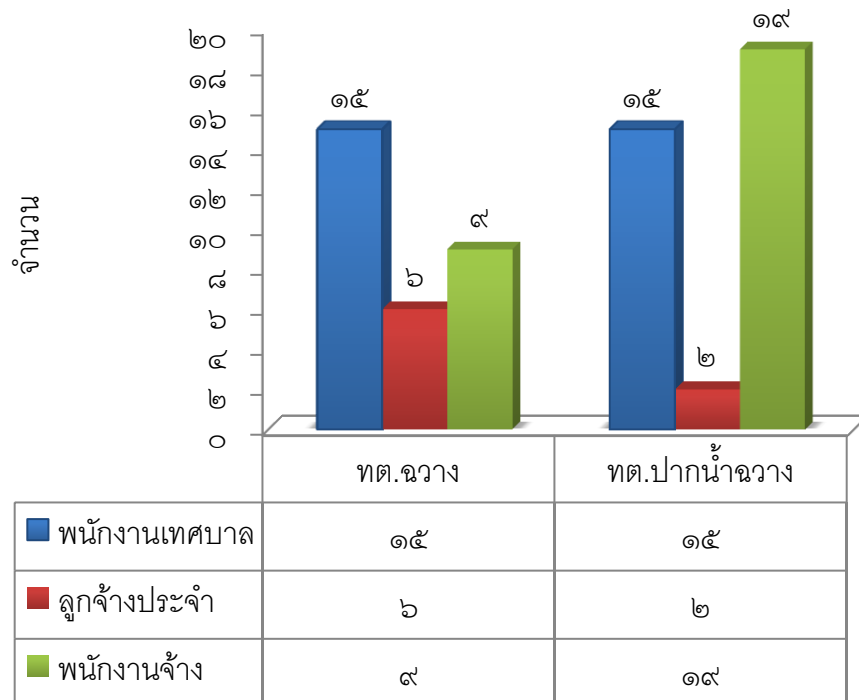


เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งสัง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งสัง รองนายกเทศบาลตำบลทุ่งสัง ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งสัง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งสัง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจากด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลทุ่งสัง และเทศบาลตำบลปากน้ำ





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งสัง เทศบาลตำบลทุ่งสัง และเทศบาลตำบลปากน้ำทุ่งสัง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลทุ่งสัง จะดำเนินการปรับแก้ ขอใช้บัญชี และดำเนินการสรรหาฯ ให้ครบทุกตำแหน่ง ส่วนบางตำแหน่ง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานจากการสอบ และทำให้พนักงาน เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลทุ่งสัง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

- ทำให้เทศบาลตำบลทุ่งสัง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลทุ่งสัง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลทุ่งสัง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งสัง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
- ช่วยให้เทศบาลตำบลทุ่งสัง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลทุ่งสัง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลทุ่งสัง โดยรวม

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลทุ่งสังได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Visions) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายที่ปรารถนาและคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุในอนาคตข้างหน้า โดยได้คาดการณ์ว่าในอนาคตต้องบริหารจัดการเทศบาลตำบลภายใต้หลักธรรมาภิบาล ชุมชนสามารถเข้าถึงและได้รับบริการในทุกด้านอัน ได้แก่ การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและประชาชนต้องได้รับประโยชน์สุข คือ สุขภาวะของประชาชนได้รับการพัฒนาครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคมและปัญญา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

“เมืองแห่งความสุข”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศึกษาของเยาวชน มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับเทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ AEC
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขในชีวิต
๔. ป้องกันและส่งเสริมงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. สืบสานศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมสนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มสมรรถนะขององค์กรในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance)
๘. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพ สร้างรายได้อย่างยั่งยืน มุ่งเน้นเศรษฐกิจพอเพียง



จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งสัง

๑. ยกระดับการศึกษาของเยาวชน ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่ไปกับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและภาษา
๒. ประชาชนมีระบบสาธารณสุขปึกและมึสาธารณสุขการที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง
๔. มีการบริการด้านสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อมที่ดี
๕. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์
๖. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดำรงชีวิตได้อย่างปกติ
๗. องค์การมีการบริหารที่ดีเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ
๘. ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมอาชีพและมีรายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งสัง

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านการ บริการ ประชาชน	เทศบาลตำบลทุ่งสังมีพื้นที่ไม่กว้าง มากนักก็จริงและมีประชากรประมาณห้า พันกว่าคน แต่การให้บริการประชาชนไม่ ทั่วถึง ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและ ทันสมัย บุคลากรไม่เพียงพอขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการ ปฏิบัติรวมถึงมีระเบียบกฎหมายในการ ปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงาน ล่าช้าและขาดความคล่องตัว ปัญหาระบบ จัดเก็บภาษียังล้าหลังข้อมูลไม่เป็นระบบ และขาดความทันสมัยทำให้จัดเก็บภาษีได้ ไม่ทั่วถึงและไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ปัญหา การถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ และปัญหาสำนักงานเทศบาลคับแคบทำ ให้เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการทำงาน ของพนักงานและไม่สะดวกต่อประชาชน ที่มาติดต่อขอรับบริการ	๑.พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี ๒.พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๓.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชน ทราบ ๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ๖.ปรับปรุงระบบการบริหารงานของเทศบาล ๗.การพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ การให้บริการ ประชาชนและศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ มีช่องทางที่เอื้อ ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น มีกิจกรรมที่ ส่งเสริมการศึกษาการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ๘.การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการ ประชาชนและส่งเสริมการเรียนรู้ การสื่อสารของ เยาวชนและประชาชนในพื้นที่ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัดเทศบาล พนักงานที่กำหนดรองรับ -พนักงานทุกคน หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๒.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน	เทศบาลตำบลทุ่งสัง มีพื้นที่โดยประมาณ ๔๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๗,๕๐๐ไร่ ซึ่งมีพื้นที่ไม่กว้างขวางนักและหมู่บ้านชุมชนต่างๆ จำนวนมากที่ยังเป็นสังคมชนบท มีถนนตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมาเทศบาลจะได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนมาก ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า สาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆ ไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดก็ได้รับการแก้ไขไปบางส่วน แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ นอกจากนี้ ปัญหาขาดแคลนน้ำประปาในการอุปโภคบริโภค เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งสังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประปา แต่ก็มีประปาหมู่บ้านและได้ขยายเขตประปาให้บริการประชาชนมากขึ้น แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ดังนั้น เทศบาลได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการขุดบ่อน้ำบาดาล จัดทำระบบประปาหมู่บ้านเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนไปได้เป็นบางส่วน	๑.ก่อสร้างปรับปรุงถนนทางเท้าที่ได้มาตรฐานเช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยางเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒.ก่อสร้าง ปรับปรุงท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓.ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔.ก่อสร้าง/บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน ขุดบ่อน้ำบาดาลให้กับหมู่บ้าน หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -กองช่าง -พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -ผู้อำนวยการกองช่าง -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -นักวิชาการพัสดุ -เจ้าพนักงานพัสดุ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างโยธา หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง -ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๓.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านการ สาธารณสุข ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	เทศบาลตำบลทุ่งสัง มีประชากร ประมาณห้าพันกว่าคน ซึ่งประชากรส่วน ใหญ่มีฐานะยากจน มีสถานอนามัยไม่ครบ ทุกหมู่บ้าน นอกจากนี้เทศบาลไม่มีสถาน บริการสาธารณสุขของเทศบาลเอง ทำให้ การเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขของ ประชาชนไม่ทั่วถึง และสถานการณ์การ เกิดโรคที่สามารถป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มี พฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอกบ้านหรือซื้อ อาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้งประชาชน พ่อค้า แม่ค้า ยังขาดความตระหนักใน เรื่องการบริโภคอาหารที่สะอาด ปลอดภัย และมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพไม่ สม่ำเสมอ นอกจากนี้เทศบาลตำบลทุ่งสัง ยังไม่มีตลาดสดของเทศบาลที่จะสามารถ ทำให้เป็นตลาดสดน่าซื้อตามนโยบาย รัฐบาล เนื่องจากงบประมาณของเทศบาล ไม่เพียงพอ ส่วนสถานการณ์ของ โรคติดต่อเริ่มมีแนวโน้มลดลง เช่น โรค เอชไอวี โรคไข้เลือดออก โรคมาลาเรีย เนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับโรคมากขึ้น เทศบาลตำบลทุ่งสังมีแม่น้ำตาปีซึ่ง เป็นแม่น้ำสายสำคัญที่ใช้ในการอุปโภค บริโภคการเกษตรเลี้ยงสัตว์ซึ่งมี ความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็น อย่างมาก ปัจจุบันเนื่องจากการตัดไม้ ทำลายป่าบริเวณต้นน้ำทำให้ในฤดูฝนเกิด ปัญหาน้ำท่วมบ้างเป็นบางปีและบางพื้นที่ ส่วนในฤดูแล้งแม่น้ำตาปีเกิดปัญหาขาด	๑.ก่อสร้างสถานบริการสาธารณสุขของเทศบาล ๒.มีการให้บริการสุขภาพเชิงรุกให้ครอบคลุม ๔ มิติ คือส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรครักษาโรคและฟื้นฟู สุขภาพ ๓.รณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น ๔.ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๕.ก่อสร้างตลาดสดของเทศบาล ๖.รณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์ ๗.ส่งเสริมสุขภาพโภชนาการที่ปลอดภัย ๘.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๙.ก่อสร้างสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อน ใจ ๑๐.จัดระบบบำบัดน้ำเสีย ๑๑.บำบัดและจัดการขยะ ๑๒.เร่งรัดและจัดเก็บค่าขยะและขยะ ๑๓.ก่อสร้างผนังป้องกันตลิ่ง หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด/กองช่าง พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา -คนงาน หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๔.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้าน การศึกษา กีฬาและการ นันทนาการ	ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งสังมี สถานศึกษาจำนวน ๗ แห่ง (รวมศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งสัง) ทั้ง ระดับปฐมวัย,ก่อนประถมศึกษา, ประถมศึกษา, มัธยมศึกษาและโรงเรียนที่ อยู่ในสังกัดของเทศบาล บางครั้งทำให้ การเข้าไปดูแลให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนั้นนโยบายถ่ายโอนการศึกษา ให้แก่ท้องถิ่นก็ยังไม่ชัดเจน การปฏิรูป การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ยังไม่สามารถทำได้ เท่าที่ควรนอกจากนี้บุคลากรทางการ ศึกษาทั้งทางโรงเรียนและเทศบาลเองก็มี ไม่เพียงพอรวมถึงงบประมาณของ เทศบาลก็ไม่เพียงพอ การส่งเสริมกีฬานันทนาการก็ไม่ อาจดำเนินการได้มากนักเนื่องจาก ประชากรอยู่รวมกันเป็นจุดๆ ทำให้มี สถานที่สำหรับการออกกำลังกายและเล่น กีฬาน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพ ของเทศบาลเอง	๑.ส่งเสริมการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งสัง ๒.พัฒนาเด็กเล็กเยาวชนและสตรี ๓.ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อน ใจเล่นกีฬาและออกกำลังกายให้แก่ประชาชน หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -พนักงานครูทั้งหมด -พนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน เทศบาลตำบลทุ่งสังทุกคน หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี
๕.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านสังคม สงเคราะห์ และคุณภาพ ชีวิต	เทศบาลตำบลทุ่งสังมีสภาพเป็นสังคม ชนบทซึ่งมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่สังคม เมืองมากขึ้น มีความแตกต่างทางด้าน ประกอบอาชีพ การศึกษา มีคนด้อย โอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ซึ่ง เป็นปัญหาสำคัญที่เทศบาลต้องรับให้การ สงเคราะห์ ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ในเขตเทศบาลมี สถานศึกษาหลายระดับตั้งแต่ก่อนปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษา ทำให้เกิดปัญหา	๑.จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ ๒.สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ผู้ด้อยโอกาสและ ผู้ประสพภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๓.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔.ป้องกันยาเสพติด หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
	การมั่วสุม ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย ปัญหาการทะเลาะวิวาท ยกพวกตีกัน สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่	-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา -คนงาน หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี
๖.ยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามยาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน		๑.การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ โดยการจัดโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการด้านยาเสพติด ๒.การพัฒนาการส่งเสริมให้มีการจัดระเบียบชุมชนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด/กองช่าง พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -ผู้อำนวยการกองช่าง -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -นักพัฒนาชุมชน -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -เจ้าพนักงานธุรการ หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๗.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านการเมือง การบริหาร จัดการและ การมีส่วนร่วม ของ ประชาชน		๑.การพัฒนาการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ๒.การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของ บุคลากรในองค์กร หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด/กองช่าง/กองคลัง พนักงานที่กำหนดรองรับ -พนักงานทุกคน หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี
๘.ยุทธศาสตร์ การ พัฒนาการ ส่งเสริมอาชีพ และเศรษฐกิจ	เทศบาลตำบลทุ่งสังมีประชากร ประมาณห้าพันกว่าคนซึ่งส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพ ดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยมีแม่น้ำตาปีเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการ เกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมี ปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง นอกจากนี้ ในเขตเทศบาลยังมีโรงไฟฟ้าขนาดย่อม ประชากรส่วนใหญ่มีฐานยากจน เนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการ ฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงาน หรือมีรายได้ต่ำแรงงานบางส่วนจะเข้ามา รับจ้างทำงานในเมืองตามร้านอาหาร ร้านค้าต่างๆ	๑.ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดฝึกอบรม อาชีพระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน ๒.ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓.พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ๔.ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และให้ความรู้ด้าน การตลาด ๕.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของ ประชาชน หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -นักพัฒนาชุมชน หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๙.ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านการ ท่องเที่ยว ศาสนา ประเพณีและ วัฒนธรรม ท้องถิ่น	เทศบาลตำบลทุ่งสัง ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่บางส่วนเป็นภูเขา มีทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้อุดมสมบูรณ์ ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งสังไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ แต่ยังคงมีสถานที่บางแห่งในแผนงาน/โครงการที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ เช่น ถ้ำค้างคาว เจดีย์ศรีวิชัย ประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งสัง นับถือศาสนาพุทธมีวัดอยู่ในเขตพื้นที่ ๕ แห่ง โบสถ์คริสต์ ๑ แห่ง วัดส่วนใหญ่ขาดการบูรณะทำนุบำรุง ทำให้มีสภาพทรุดโทรม การส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากขาดงบประมาณ ไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีวิถีชาวบ้าน โบราณสถาน โบราณวัตถุภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอีกทั้งเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ก็ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาจนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งนับวันจะทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้มีแต่จะลดน้อยสูญหายไปในที่สุด	๑.อนุรักษ์ประเพณีของท้องถิ่นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามสถานที่ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่เพิ่ม ๒.ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน ๓.ก่อสร้างและบำรุงศาสนสถาน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หน่วยงานรับผิดชอบหลัก -สำนักปลัด/กองช่าง - พนักงานที่กำหนดรองรับ -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา หน่วยงานสนับสนุน -เทศบาลตำบลทุ่งสัง - ตำแหน่งที่ต้องการกำหนดเพิ่ม -ไม่มี



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่ง ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้ง เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้อง กับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทาง บกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน (๒) การสาธารณสุขโรคและการ ก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔) ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖	๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลตำบลทุ่งสัง มีพื้นที่ ประมาณ ๔๔ ตารางกิโลเมตร การ พัฒนาเส้นทาง คมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทาง ระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือ การสาธารณสุขโรค และ สาธารณสุขการ จำเป็นต้องค่อยเป็น ค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่อง รายได้และงบประมาณ ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะ เรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับ ประโยชน์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการ สร้างถนนทำให้การสัญจรไป-มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผล ทางการเกษตรหรือการสร้าง สาธารณสุขโรคต่างๆ ล้วนทำให้ ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส: (Opportunity) ๑.มีระเบียบกฎหมายที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตาม พรบ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน ๒.มีการถ่ายโอนภารกิจและ งบประมาณให้แก่เทศบาลตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจฯ ๓.มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล ๔.พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อ การพัฒนา เนื่องจากเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้การสร้างเส้นทางคมนาคม ทางบกทำได้สะดวก ๕.เป็นศูนย์กลางการคมนาคม ทางบกมีเส้นทางติดต่อกับจังหวัด กระบี่และจังหวัดสุราษฎร์ธานี



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
(๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๔) การควบคุมดูแลอาคาร มาตรา ๒๘ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๕) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๖) ให้มีการบำรุงและการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	การควบคุมอาคารเป็นภาระหน้าที่หนึ่งของเทศบาล ทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน การผังเมือง ปัจจุบันเทศบาลได้ร่วมประชุมพิจารณาร่วมกับจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อกำหนดการวางผังเมืองรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขตการควบคุม การจราจรและอื่นๆ	จุดอ่อน (W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) ๑.มีพื้นที่ประมาณ ๔๔ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๗ หมู่บ้าน มีถนนตรอกซอยจำนวนพอสมควร ๒.มีงบประมาณไม่เพียงพอ ๓.บุคลากรไม่เพียงพอ ๔.ประชาชนไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ๕.ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่นจำนวนถนนไฟฟ้า ประปาโทรศัพท์ยังไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา ๖.ระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึง ๗.ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำประปาซึ่งเป็นสาธารณูปโภคที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของประชาชน ๘.ประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้บางโครงการมีอุปสรรคจนการดำเนินการล่าช้า ๙.ปัญหาผังเมืองและการใช้ที่ดินไม่มีการวางผังเมืองอย่างเป็นระบบชัดเจน



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร	๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ -จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ -ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่ -ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบให้หลากหลาย	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส: (Opportunity) ๑.มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลายทั้งภาคเกษตรอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสามารถพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจให้ดีขึ้นได้ ๒.มีโรงงานไฟฟ้า ๓.มีแม่น้ำตาปีซึ่งเป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่ประชาชนใช้ในการเกษตรกรรมปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ ๔.ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ๕.มีแหล่งวัตถุดิบ ๖.มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย ๗.มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมาก ๘.นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ๙.มีปัจจัยพื้นฐานในการผลิตในภาคการเกษตร เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมันและการเลี้ยงสัตว์ เช่น วัว แพะ สุกร โค เป็นต้น ๑๐.มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวก



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
		จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) ๑.ผู้ด้อยโอกาสมักขาดความรู้ และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดินความรู้ทักษะเครื่องมือ ประกอบอาชีพ ๒.ปัญหาความแห้งแล้งและ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดู แล้ง ๓.ปัญหาพื้นที่การเกษตรขาด ความอุดมสมบูรณ์ ๔.มีการแปรรูปผลผลิตแต่ยัง ไม่ได้มาตรฐานผลิตภัณฑ์ไม่มี จุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ ดีพอ ๕.ประชาชนไม่มีความรู้ด้าน การตลาด ๖.ระบบข้อมูลกลุ่มคนยากจน คนด้อยโอกาส ๗.ยังไม่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
๕.๓ ด้านการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (๓) การรักษาความสะอาดและ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กร	๕.๓ ด้านการท่องเที่ยว -ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขต เทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการ ท่องเที่ยวตามนโยบายส่งเสริมการ ท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่ เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว - ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็น ที่รู้จักของนักท่องเที่ยว	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity) ๑. นโยบายการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่ง พัฒนาสู่เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว ๒. โครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะ เส้นทางคมนาคมสะดวก ๓. มีสถาบันการศึกษา ที่พร้อม จะร่วมมือด้านการท่องเที่ยว



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๔) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน		จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) ๑. ไม่มีงบประมาณในการพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. ไม่มีหน่วยงานที่ดำเนินการ โดยตรงเกี่ยวกับการ ส่งเสริม การท่องเที่ยว ๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทาง ธรรมชาติในเขตเทศบาล ๔. ไม่มีการวางแผนเตรียมการ ล่วงหน้าเมื่อมีงบประมาณจึง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทันที ๕. ขาดการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มี ความโดดเด่นที่เป็นจุดดึงดูด นักท่องเที่ยว ๑๐. การประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและ ต่อเนื่อง
๕.๔ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การสาธารณสุขโรคและการ ก่อสร้างอื่น (๒) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและ น้ำเสีย (๓) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล	๕.๔ ด้านสาธารณสุข - สํารวจสภาพปัญหา ข้อมูล เกี่ยวกับการสุขภาพและ สิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำ แผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและ แก้ไขจากลำดับความสำคัญของ ปัญหา ตามพระราชบัญญัติการ	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity) ๑. มีสถานอนามัยในพื้นที่ และ โรงพยาบาลขนาดใหญ่อยู่ไม่ ไกล ๒. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึง บริการด้านสุขภาพ



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
(๔) การจัดให้มีและควบคุม สุสานฌาปนสถาน (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๖) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการ พิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ -สำรวจสภาพปัญหา สถิติ โรคติดต่อที่พบบ่อยๆ ในท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ แก้ไขปัญหา -สำรวจสถิติข้อมูลการเกิด โรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ งบประมาณ/บุคลากร และ ระยะเวลาดำเนินการ -สำรวจสภาพปัญหาและ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของ ประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน -สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/ แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาใน พื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมแก้ไขใน แผนพัฒนาเทศบาล	๓. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อ การดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพ ถ้วนหน้า ๕. มีการรวมกลุ่ม การดูแล สุขภาพของประชาชนและการ ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ๖. ประชาชนตระหนักถึง ความสำคัญของการรักษาสุขภาพ อนามัย จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) ๑. เทศบาลไม่มีบุคลากรด้าน การแพทย์ และสาธารณสุขไม่ เพียงพอ ๒. มีงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่บริการ สาธารณสุขน้อย ๓. มีประชากรจำนวนมาก การ ให้บริการไม่ทั่วถึง ๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อย สารปนเปื้อนส่งผลกระทบต่อ สุขภาพของประชาชน ๕. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
		๖. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน ๗. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า ๘. มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ๖. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค(T:Threat)</u> ๖. เทศบาลไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุขไม่เพียงพอ ๗. มีงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่บริการสาธารณสุขน้อย ๘. มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง ๙. มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยสารปนเปื้อนส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน ๑๐. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๓) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๔) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและ รักษาความสะอาดเรียบร้อยของ ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวง แห่นทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะ ในท้องถิ่น -จัดสร้างถนนที่กำจัดขยะที่เป็น ของเทศบาล รวมทั้งมีระบบการ กำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก ๒. ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง ๓. มีแม่น้ำตาปีไหลผ่านในพื้นที่ ๔. มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของ เทศบาล ๒. มีครวเรือนจำนวนไม่มากนัก แต่การจัดเก็บขยะไม่สามารถ เก็บได้ทุกครัวเรือน ๓. การพังทลายของตลิ่งแม่น้ำตาปี ๔. มีมลภาวะเป็นพิษจาก การเกษตร เลี้ยงสัตว์ และ อุตสาหกรรม ๕. ไม่มีสวนสาธารณะขนาดใหญ่



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
๕.๖ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการศึกษา (๒) การส่งเสริมกีฬาตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับ การกีฬาและพลศึกษา ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน	๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม -บริหารการศึกษาและพัฒนา การศึกษาในเขตเทศบาลตำบล ทุ่งสัง ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย -ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและ ทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ -จัดเตรียมและให้บริการวัสดุ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนแก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง -ติดต่อประสานงานกับสถาน การศึกษา และสำรวจ รวบรวม ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษานอก โรงเรียน -รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับ การศึกษานอกโรงเรียน -การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่าย โอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่ เขตการศึกษา	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity) ๑. มีสถาบันการศึกษาในเขต เทศบาลเกือบทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ๒. รัฐบาลมีนโยบายการถ่ายโอน การศึกษาให้ท้องถิ่น ๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นของ เทศบาล ๔. มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา ตั้งแต่บรรพบุรุษ ๕. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ทาง ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมที่มี คุณค่า ๖. มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของ ท้องถิ่น ๗. มีการนำหลักคำสอนทาง ศาสนามาเป็นแนวทางในการ ดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความ เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) ๑. ไม่มีงบประมาณในการรองรับ การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา จากหน่วยงานอื่น



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
		๒. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ ๓. ขาดความร่วมมือจาก ประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือ พัฒนาการศึกษา ๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง ในการส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จัก อย่างแพร่หลาย ๕. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอา วัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทาง ในการดำเนินชีวิต และไม่ให้ความสนใจในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีใน ท้องถิ่นของตน ๖. ขาดการขยายผลชุมชนเข้มแข็ง ไปยังชุมชนอื่น ทำให้ส่งเสริมเฉพาะ ชุมชนที่มีความพร้อมเท่านั้น
๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของตนเองตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน	๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ -กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้สามารถบริหารได้เอง -ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย -ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้มี ศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความ ต้องการของประชาชนได้อย่าง รวดเร็ว ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ อย่างรวดเร็ว	จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity) ๑. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง ๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ ทันสมัย ๓. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๔. มีงบประมาณขององค์กรเอง ๕. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การ ดำเนินการพัฒนาไปตาม



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
	-ประสานความร่วมมือจากองค์กร ต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการ พัฒนาท้องถิ่น	นโยบายของผู้บริหาร ๖. มีระเบียบกฎหมายที่ เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ ๗. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลส่วนใหญ่ เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ ปัญหาความต้องการของประชาชน ได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ๘. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการ พัฒนาท้องถิ่น ๙. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ ชุมชนทำให้สะดวกในการ ประสานงานกับประชาชน จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat) ๑. พื้นที่ การบริการประชาชนไม่ ทั่วถึง ๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ เพียงพอ ๓. สำนักงานเทศบาลคับแคบและ ไม่สะดวกต่อประชาชนที่มาติดต่อ ขอรับบริการ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายใน การปฏิบัติ



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบัน และโอกาสการ พัฒนาในอนาคต
		๔. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ ๕. พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิม กลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๖. ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน ๗. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ๘. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๙. ระบบจัดเก็บภาษียังล่าช้า ข้อมูลไม่เป็นระบบและขาดความทันสมัย ทำให้จัดเก็บภาษีได้ไม่ทั่วถึงและไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ๑๐. ขาดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ๑๑. นโยบายจากส่วนกลางขาดความต่อเนื่อง ๑๒. มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในพื้นที่ ๑๓. มีการถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ ๑๔. ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลทุ่งสัง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๔ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๕ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๒.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒.๖ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การกิจหลัก การกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๔. สำนักปลัดและกองช่าง ๕. สำนักปลัด
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาลและกองช่าง ๔. สำนักปลัดและกองช่าง ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองคลัง



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลทุ่งสัง

การวิเคราะห์การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งสัง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต.และพื้นที่ใกล้เคียง ทต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดงบประมาณ ๒. ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. จำนวนข้าราชการมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอภารกิจการงาน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและสมาชิกสภา ในการทำงาน ฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาให้ความสำคัญกับบุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ยังมีพนักงานที่ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เสียสละในการช่วยเหลืองานส่วนรวม มุ่งแต่งานในหน้าที่ของตนเท่านั้น ๔. พนักงานยึดติดกับพื้นที่ไม่แสวงหาความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหาพนักงานจ้างมาปฏิบัติหน้าที่มากกว่าให้ความสำคัญกับข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับสายงานและภารกิจการงาน



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักบ้านเกิดไม่ต้องการย้ายถิ่น ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและสมาชิกสภาการ ให้ความไว้วางใจในการทำงาน ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวก ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ที่เก็บเอกสารไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำบล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. มีหน่วยงานภายนอกที่ให้การสนับสนุนงบประมาณ	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลทุ่งสังข้างต้น เทศบาลตำบลทุ่งสังได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑) สำนักปลัดเทศบาล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลทุ่งสัง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจนั้น แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นทำให้



เทศบาลตำบลทุ่งสัง ต้องบริหารงาน บริหารคน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดและไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วยเหตุผลนี้ ประกอบกับข้อจำกัดทางด้านหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง เทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงมีการกำหนดโครงสร้าง กำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดส่วนราชการ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งสัง ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ข้อ ๒ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานสารบรรณของเทศบาลตำบลทุ่งสัง
- ๑.๑.๒ งานบริหารบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง
- ๑.๑.๓ งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาลตำบลทุ่งสัง กรรมการบริหารเทศบาลตำบลทุ่งสัง และพนักงานเทศบาล
- ๑.๑.๔ งานสาธารณกุศลของเทศบาลตำบลทุ่งสัง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ



- ๑.๑.๕ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- ๑.๑.๖ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำคุณประโยชน์
- ๑.๑.๗ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๘ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๒.๑ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
 - ๑.๒.๒ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบพิจารณาวางแผนเทศบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
 - ๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาล
 - ๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
 - ๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
 - ๑.๒.๗ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๓.๑ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
 - ๑.๓.๒ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
 - ๑.๓.๓ งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับ อัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นๆ เช่น วาตภัย อุทกภัย
 - ๑.๓.๔ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ
 - ๑.๓.๕ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๓.๖ งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
 - ๑.๓.๗ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
 - ๑.๓.๘ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์
 - ๑.๔.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
 - ๑.๔.๓ งานพัฒนาชุมชน
 - ๑.๔.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
 - ๑.๔.๕ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๕.๑ งานบริหารการศึกษา
 - ๑.๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๑.๕.๓ งานกิจการโรงเรียน
 - ๑.๕.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๖.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
 - ๑.๖.๓ งานรักษาความสะอาด
 - ๑.๖.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๖.๕ งานควบคุมโรค
 - ๑.๖.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร
 - ๑.๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์
 - ๑.๗.๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๘.๑ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๘.๒ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
 - ๑.๘.๓ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การสอบคัดเลือกเพื่อรับโอน
 - ๑.๘.๔ งานบรรจุแต่งตั้ง
 - ๑.๘.๕ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
 - ๑.๘.๖ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
 - ๑.๘.๗ งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - ๑.๘.๘ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 - ๑.๘.๙ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
 - ๑.๘.๑๐ งานแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
 - ๑.๘.๑๑ งานฝึกอบรม
 - ๑.๘.๑๒ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



ข้อ ๓ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งานดังนี้

๓.๑ งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๑.๑ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- ๓.๑.๒ งานการซื้อและการจ้าง
- ๓.๑.๓ การจัดสรรเงินต่าง ๆ
- ๓.๑.๔ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- ๓.๑.๕ งานควบคุมและทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๓.๑.๖ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๓.๑.๗ งานจัดทำงบประมาณรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ๓.๑.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๒.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- ๓.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- ๓.๒.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ
- ๓.๒.๔ งานจัดทำประกาศให้ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- ๓.๒.๕ งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประจำวัน
- ๓.๒.๖ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ
- ๓.๒.๗ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
- ๓.๒.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๓.๑ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- ๓.๓.๒ งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ
- ๓.๓.๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย



ข้อ ๔ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๒ งานดังนี้

๔.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๔.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน
- ๔.๑.๒ งานสาธารณูปการอื่น และงานบำรุงรักษาติดตั้งไฟฟ้า
- ๔.๑.๓ งานบำรุงเครื่องจักร และยานพาหนะ
- ๔.๑.๔ งานอื่นๆ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๔.๒.๑ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมถนนและสะพาน
- ๔.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม
- ๔.๒.๓ งานควบคุมก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- ๔.๒.๔ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อไป



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

ปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งสัง มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชารองจากปลัดเทศบาล โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
๑.๒ พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๑๕ อัตรา
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๓ อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๔.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------	---------------

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลทุ่งสัง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลทุ่งสัง มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับ ต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางนี้



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	งานบริหารทั่วไป	๒	-	๒	๓
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๖	-	๑๐	๑
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	๑	๓
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ เทศบาลตำบลทุ่งสัง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทุ่งสัง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ใน ภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้



ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖								
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล"
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล"
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)								
นักพัฒนาชุมชน (กลุ่มงานสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งสัง								
พนักงานครูเทศบาล								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลทุ่งสั้ง									
พนักงานครูเทศบาล									
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/เงินอุดหนุน	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/เงินอุดหนุน	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น	
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น	
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
กองคลัง (๐๔)									
พนักงานเทศบาล									
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)									
พนักงานเทศบาล									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
พนักงานเทศบาล									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
รวม	๕๔	๕๖	๕๖	๕๖	+๒	-	-		



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๕๕,๔๐๐	๓๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๗,๗๒๐	๔๑๐,๙๒๐	๔๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																			
พนักงานเทศบาล																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๒๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๒๐๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๕,๒๐๐	(๑๓,๗๖๐)
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)																			
๙	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	(๒๒,๔๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	(๑๔,๘๘๐)
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๓	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งสัง																			
พนักงานครูเทศบาล																			
๑๔	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑๘,๗๘๐)		๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๓,๘๐๐	งท้องถิ่นจ่าย
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑๘,๖๐๐)		๑	๑	๒๒๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๒๐๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๕๑,๒๘๐	งท้องถิ่นจ่าย
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑๗,๙๖๐)		๑	๑	๒๑๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๑๖๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๔๒,๕๒๐	งท้องถิ่นจ่าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม ๒ ว่าง ๑)
โรงเรียนเทศบาลตำบลทุ่งสัง																			
พนักงานครูเทศบาล																			
๒๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	ครู		๙	๙	๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	ครูผู้ช่วย		๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม ๓)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔	ผู้ช่วยครู (๑๗,๑๘๐)		๑	๑	๒๐๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๒๘๐	๒๑๔,๔๔๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๒,๓๒๐	งท้องถิ่นจ่าย
๒๕	ผู้ช่วยครู (๑๗,๐๕๐)		๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	งท้องถิ่นจ่าย
๒๖	ผู้ช่วยครู (๑๕,๘๐๐)		๑	๑	๑๘๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๘๐	๗,๕๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๓,๘๘๐	งท้องถิ่นจ่าย

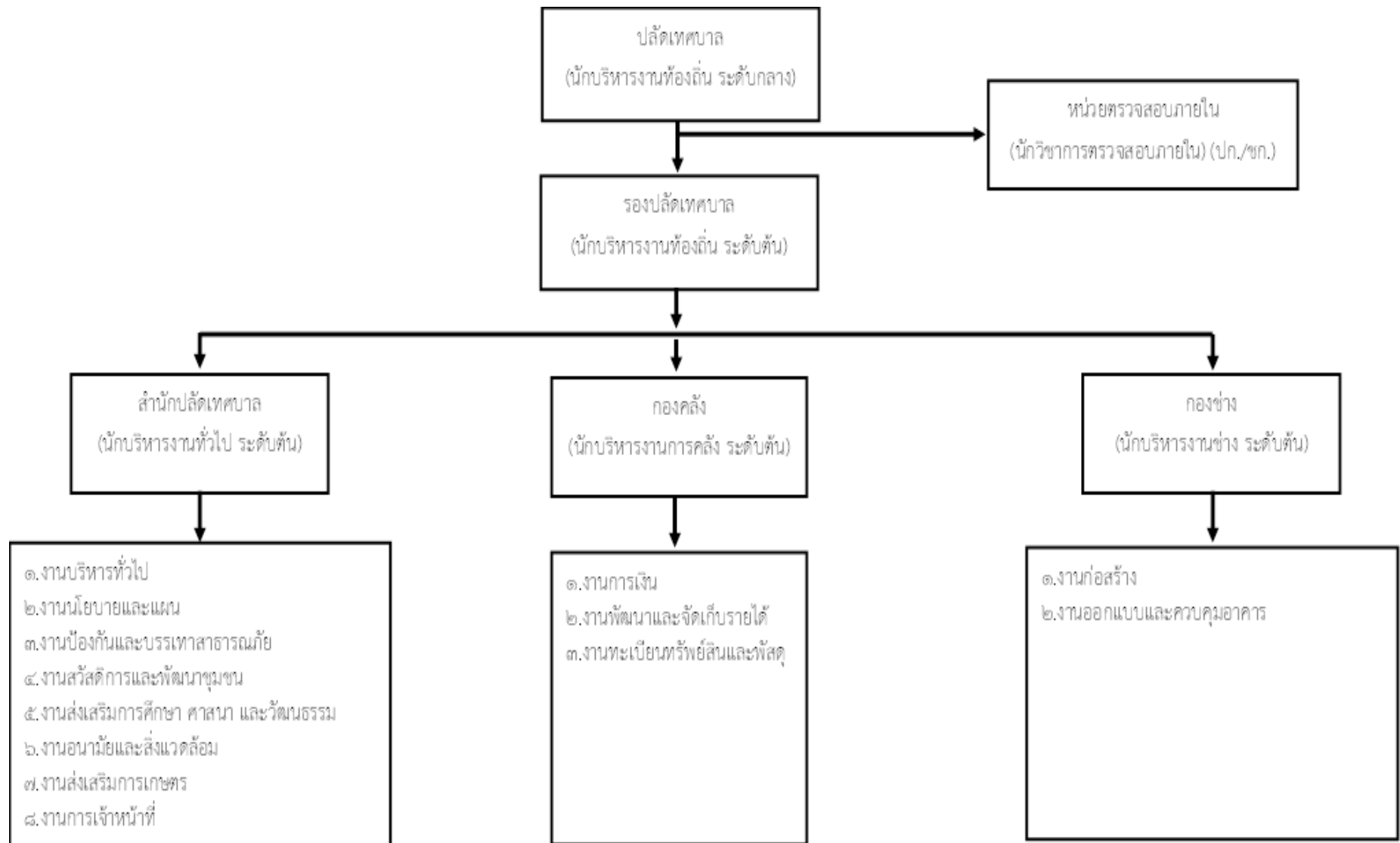
แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลทุ่งสัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	การโรง		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๔๘๐	(๑๔,๐๒๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																		
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๕,๓๖๐	๒๓๔,๘๘๐	(๑๗,๓๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																		
๓๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๑๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๙๒๐	๒๓๖,๐๔๐	๒๔๕,๕๒๐	(๑๘,๑๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		กำหนดเพิ่ม
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๕๖	๔๒	๘,๖๓๔,๓๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	+๑	-	-	๖๔๒,๙๐๐	๓๐๔,๖๒๐	๓๑๑,๙๔๐	๙,๖๑๓,๒๖๐	๙,๙๑๗,๘๘๐	๑๐,๒๒๙,๘๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%															๑,๔๔๑,๙๘๙	๑,๔๘๗,๖๘๒	๑,๕๓๓,๔๗๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๐๕๕,๒๔๙	๑๑,๔๐๕,๕๖๒	๑๑,๗๖๔,๒๙๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๗๑	๒๓.๓๐	๒๒.๘๙	
หมายเหตุ * การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับการจัดจ้างอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๔,๔๐๒,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๖,๖๒๒,๑๐๐ บาท = (๔๔,๔๐๒,๐๐๐ x ๕%) + ๔๔,๔๐๒,๐๐๐ = ๔๖,๖๒๒,๑๐๐																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๘,๙๕๓,๒๐๕ บาท = (๔๖,๖๒๒,๑๐๐ x ๕%) + ๔๖,๖๒๒,๑๐๐ = ๔๘,๙๕๓,๒๐๕																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๑,๔๐๐,๘๖๕.๒๕ บาท = (๔๘,๙๕๓,๒๐๕ x ๕%) + ๔๘,๙๕๓,๒๐๕ = ๕๑,๔๐๐,๘๖๕.๒๕																			

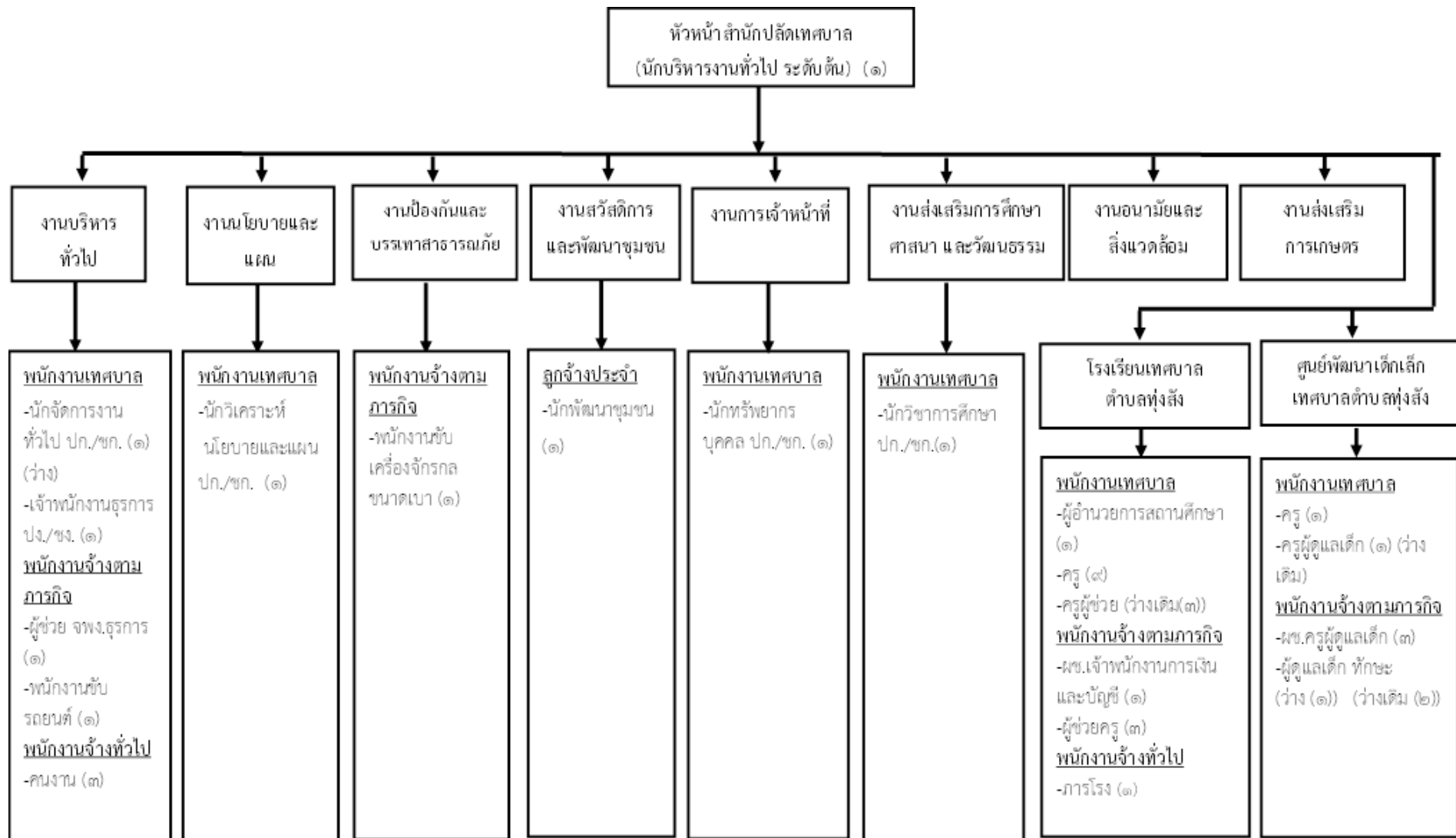


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



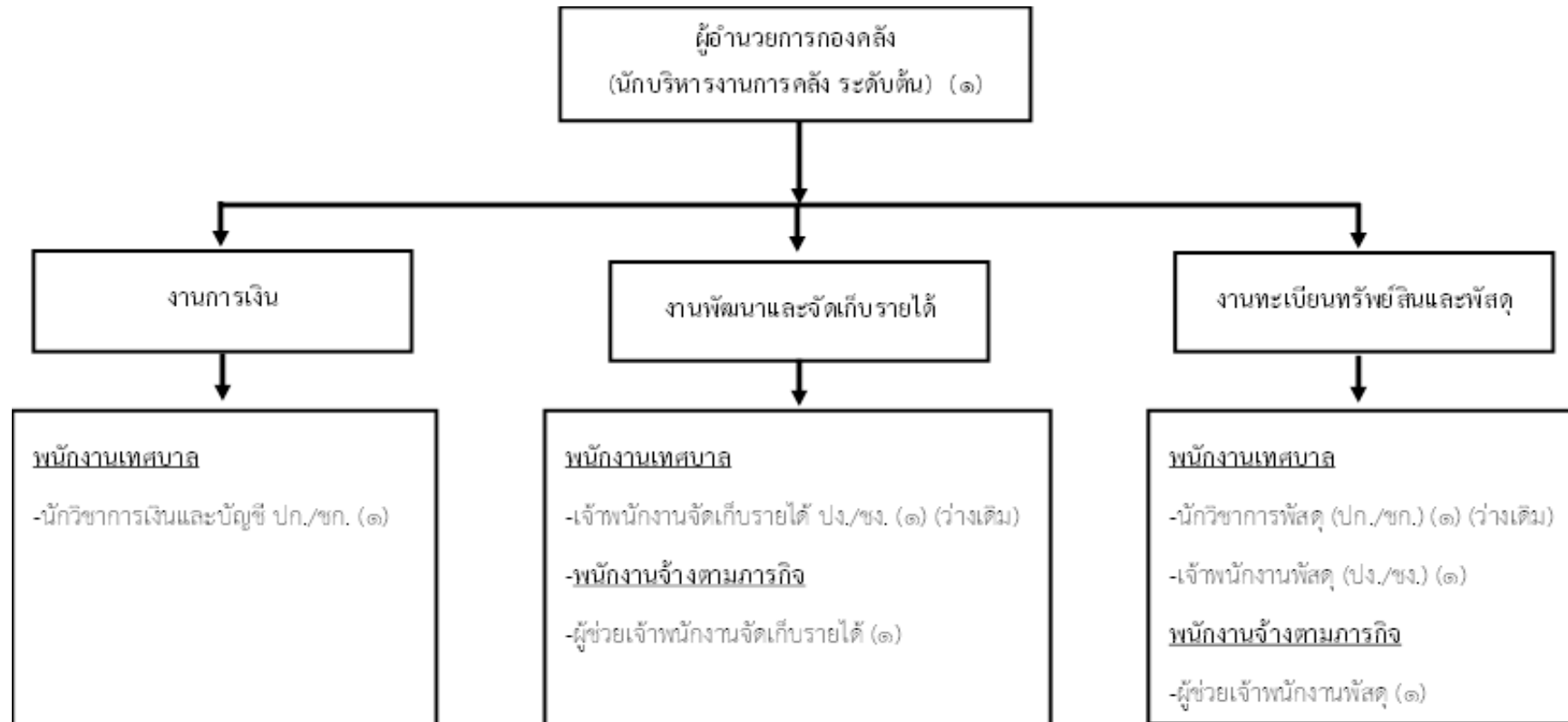


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



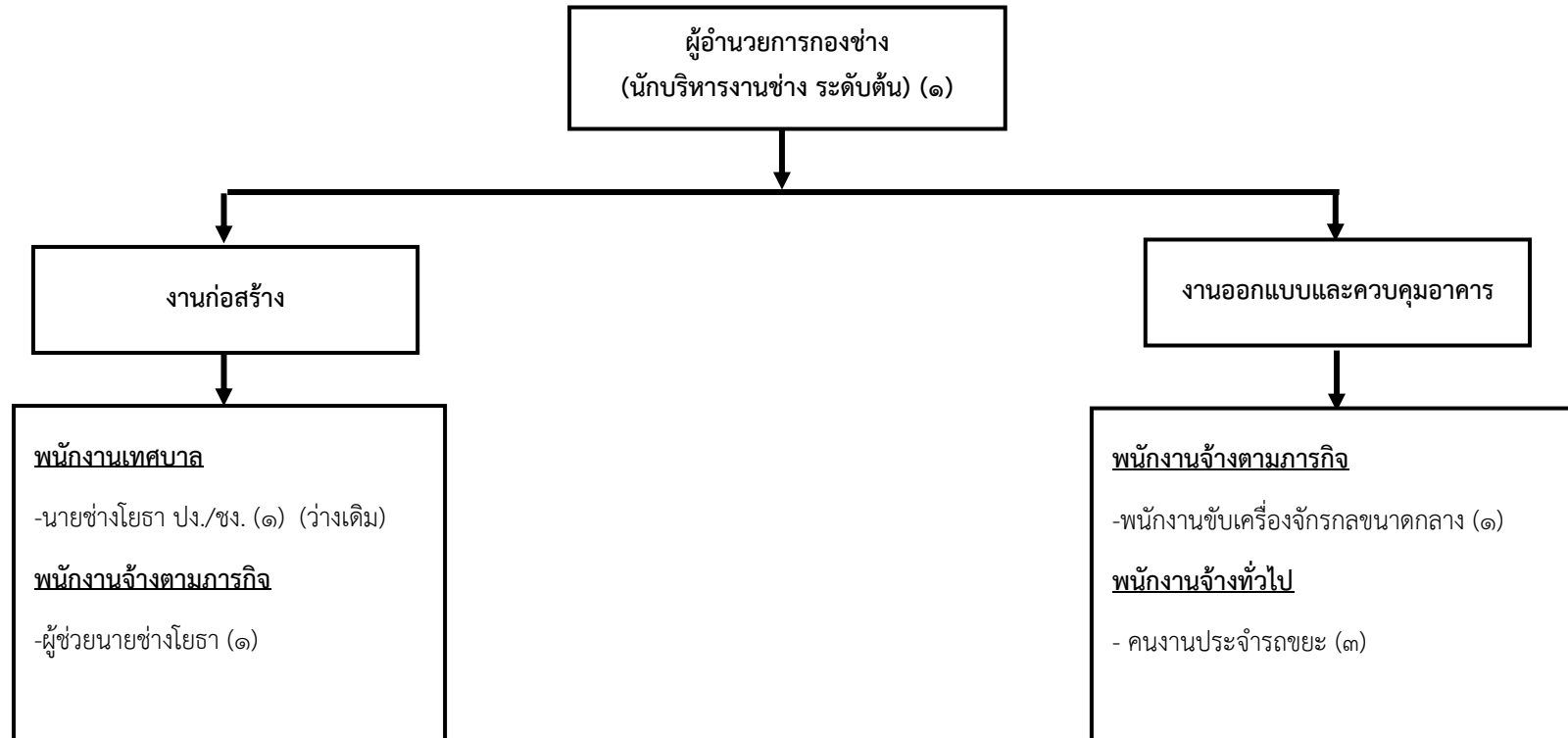


โครงสร้างกองคลัง



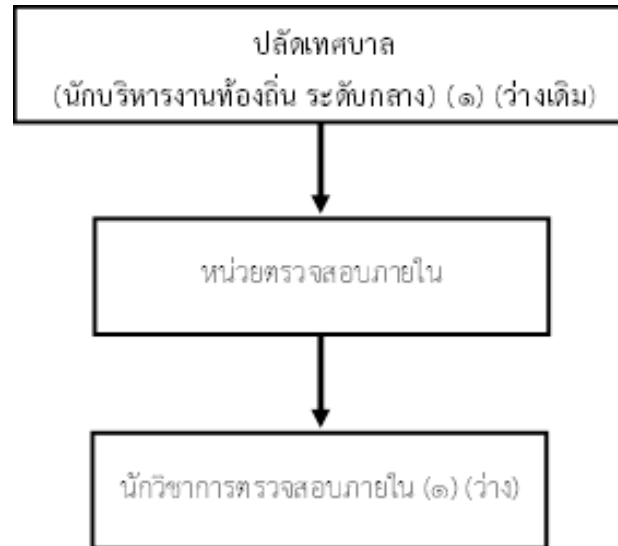


โครงสร้างกองช่าง





โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๒๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔,๖๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐ / (ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	นายมานะ อินทศิลา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)												
๓	-	-	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๓๙,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ / (ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๔	-	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ / (ว่าง)
๕	นางสาววิภากรัตน์ รอดแก้ว	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางสาวอติมา ศรีสุวรรณ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๗	นางสาวชมิกา หลุยจิ้ว	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๙,๖๔๐	-	-	๑๙,๖๔๐
๘	นางสาวจิตสุภา อินทอง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖,๕๑๒๐	-	-	๑๖,๕๑๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๙	นางสุนันท์ หวานชื่น (กลุ่มงานสนับสนุน)	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๗,๕๗๖๐	-	-	๒๗,๕๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๑๐	นางสาวสิริประภา นวลนุ่ม (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	ว.ท.บ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๘๐๐	-	-	๑๓,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๑๑	นายวิธาน เชื้อกุลชาติ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗,๕๖๐	-	-	๑๗,๕๖๐
๑๒	นายธีระวุธ บำรุงศรี	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นายสุวัฒน์ ช่วยศรียัง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๔	นายสมเกียรติ แสงเงิน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๕	นายสุชาติ ต้นป้อ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งสัง												
๑๖	นางพัชณี สุขแสงศรี	ค.บ. (การประถมศึกษา)	๒๑๒๐๑๖๐๐๓๐๔	ครู	คศ.๒	๒๑๒๐๑๖๐๐๓๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	-	-	๒๑๒๐๑๖๐๐๓๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๑๒๐๑๖๐๐๓๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๑๘	นางสาวเจนจิรา พึ่งเพ็ญ	ค.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๕๓๖๐	-	-	๒๒,๕๓๖๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)
๑๙	นางสาวกัญญาพัชร เพชรดวง	ค.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒,๕๓๖๐	-	-	๒๒,๕๓๖๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)
๒๐	นางสาวอินทิ เจริญรูป	ค.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑,๕๓๖๐	-	-	๒๑,๕๓๖๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)

แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี เทศบาลตำบลทุ่งสัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๒๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่าง)
๒๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม)
๒๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม)
โรงเรียนเทศบาลตำบลทุ่งสัง												
๒๔	นางอภิญญา ช่วยสกุล	ศษ.ม.	๒๑๒๐๑๕๕๐๑๒๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๒๑๒๐๑๕๕๐๑๒๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การบริหารการศึกษา)										
๒๕	นางสาวทิพย์สุนทร์ หงสา	ค.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๑๒	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๑๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(ภาษาไทย)										
๒๖	นางพรรณีณั เชื้อกุลชาติ	ศษ.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๑	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๒๗	นางสาวเปิยทิพย์ ขวัญเมือง	ศษ.ม.	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๒	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การบริหารการศึกษา)										
๒๘	นางสาวพรนิภา หมั่นแก้ว	ค.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๒๙	นางสาวอรทัย เครื่องกลาง	ค.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๔	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๓๐	นางสาวรัชณี คล้ายทอง	กศ.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๕	ครู	คศ.๒	๒๑๒๐๑๖๕๐๐๒๓๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(สังคมศึกษา)										
๓๑	นางสาวจิราพร เพชรแถมแก้ว	กศ.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๖	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(วิทยาศาสตร์-ฟิสิกส์)										
๓๒	นางวาสนา การคลคลี	ค.บ.	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๗	ครู	คศ.๑	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(คณิตศาสตร์)										
๓๓	-	-	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม)
๓๔	-	-	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม)
๓๕	นางสุชะภา โสฬสพันธุ์	ค.ม.	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๕	ครู	คศ.๓	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การบริหารการศึกษา)										
๓๖	-	-	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๑๒๐๑๖๕๐๑๑๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน / (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๗	นางสาวเมธินี ศรีสุขใส	ปวส.	๒๑๒๓-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๒๓-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
		(การบัญชี)										
๓๘	นางวันทนา มีกรณัณ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)
		(ชีววิทยา)										
๓๙	นางสาวพชร ชัยนุรักษ์	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๐๖,๑๖๐	-	-	๒๐๖,๑๖๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)
		(คณิตศาสตร์)										
๔๐	นางสมฤดี ขุระมาน	ศษ.บ.	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)
		(ปฐมวัยศึกษา)										
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นายจิรวัฒน์ กั้วพานิช	-	๑๓๗๑๑-๔	ภารโรง	-	๑๓๗๑๑-๔	ภารโรง	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง (๐๔)												
๔๒	นางอรสา หวังพัฒน์	บธ.บ.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๕,๕๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕,๕๕๒๐
		(การบัญชี)		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๔๓	นางณัฐปภัสร์ คงเหมาะ	บธ.บ.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
		(การบัญชี)										



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
๔๔	-	-	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ / (ว่างเดิม)
๔๕	สิบเอกจิระวัฒน์ เกตุสุริยงค์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๑๘,๔๖๐	-	-	๓๑๘,๔๖๐
๔๖	-	-	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ / (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)												
๔๗	นางสาวศิริภรณ์ คงเพชรกุล	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๘,๒๔๐	-	-	๑๖๘,๒๔๐
๔๘	นางสาวจุฑาทิพย์ เดชะ	บธ.บ. (การบริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ / (งบท้องถิ่นจ่าย)
กองช่าง (๐๕)												
๔๙	นายเจษฎา ทิพย์สุวรรณ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๕๐	-	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ / (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)												
๕๑	นายภานุเทพ ชัยฤกษ์	อส.บ (เทคโนโลยีโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๘,๒๐๐	-	-	๒๐๘,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)												
๕๒	นายวิศักดิ์ รสมาลี	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๑๘,๑๖๐	-	-	๒๑๘,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๓	นายพงษ์ศักดิ์ อริยะพงศ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายอำนาจ จวบความสุข	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายพีระฉัตร จิตเรื่อเพื่อ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๖	-	-	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่มีคุณภาพและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์ การทำงานร่วมกัน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้ยึดถือและปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลทุ่งสัง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น และเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น

๒. จัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบล ทุ่งสัง ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓. การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการ ความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วน ราชการ มีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล การปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลทุ่งสัง เป็นผู้ จัดอบรมหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๖. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมา มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่



๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณ ของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษากาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลทุ่งสัง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งสัง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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



ภาคผนวก