



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

- ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

สำนักปลัด ๑ อัตรา

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังวัว ๑ อัตรา

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา (ว่าง)

เทศบาลตำบลควนกลาง  
อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

## คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลควนกลางได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนกลาง ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลควนกลาง

สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลควนกลาง อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลควนกลาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลควนกลาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลควนกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

.....

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่เทศบาลตำบลควนกลางจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนกลาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลควนกลาง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนกลาง

๒.๕ เพื่อให้ เทศบาลตำบลควนกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลควนกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลควนกลาง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลควนกลาง เป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลควนกลาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนกลาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนกลาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนกลาง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลควนกลาง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนกลาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลควนกลางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลควนกลางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลควนกลาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๑๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๑๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลควบกลางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ

**๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคต  
ของเทศบาลตำบลควนกลาง**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน</li> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๓. อัตรากำลัง (พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</li> </ul>	<p><b>๑. ระบบการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ตามไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน</li> <li>- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั้งถึง</li> <li>- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</li> <li>- ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</li> </ul> <p><b>๒. ระบบข้อมูล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓. อัตรากำลัง (พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรไม่เพียงพอ</li> </ul>
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>๔. การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul> <p><b>๕. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ</li> </ul> <p><b>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร</li> <li>- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>๔. การเงิน/งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง</li> </ul> <p><b>๕. ศักยภาพของชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ</li> <li>- มีกลุ่ม ไม่ทุกหมู่บ้าน สมาชิกน้อย</li> </ul> <p><b>๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

## ๕.๓ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลควนกลาง (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>-บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน</li> <li>-มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น</li> <li>-มีความหลากหลายของสภาพพื้นที่ อันเหมาะทั้งการทำการเกษตร</li> <li>-ประชาชนมีการยึดถือขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-งบประมาณจำกัด</li> <li>-เครื่องและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ</li> <li>-ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย</li> <li>-ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาน้อย</li> <li>-ฐานข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันไม่มีความพร้อมในการใช้ปฏิบัติงาน</li> </ul>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>-นโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล</li> <li>-นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>-ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว</li> <li>-การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล</li> <li>-ปัญหาภัยการก่อการร้าย</li> <li>-การแพร่ระบาดของยาเสพติด</li> <li>-ราคาน้ำมันสูงขึ้น</li> <li>-ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง</li> <li>-เศรษฐกิจโลกมีการชะลอตัว</li> </ul>

**จุดแข็ง (Strengths)** เทศบาลตำบลควนกลางเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการวางแผนที่ชัดเจน มีบุคลากรที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน

**จุดอ่อน (Weakness)** เทศบาลตำบลควนกลาง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้าต่อการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทางราชการส่วนกลางมาล่าช้า และขาดสายงาน

**โอกาส (Opportunities)** เทศบาลตำบลควนกลาง มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีนโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่ชัดเจน และประชาชนในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันฉันท์เครือญาติ

**อุปสรรค (Threats)** นโยบายทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน นโยบายบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลควนกลาง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เทศบาลตำบลควนกลาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการ แก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลควนกลาง จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนกลาง ตามประเด็น การพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลควนกลาง ดังนี้

### สภาพปัญหาเขตพื้นที่เทศบาลตำบลควนกลาง แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- ๑.๑ ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน และเชื่อมระหว่างตำบลไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ การคมนาคมขนส่งพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้ารายทางภายในหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ประชาชนหลายครัวเรือนยังไม่มีประปาใช้ อีกทั้งในช่วงฤดูแล้งน้ำประปาไม่มีใช้

##### ความต้องการ

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และตำบลอื่น
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนลูกรังเพื่อการขนส่งพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้เพียงพอ
- ๑.๔ ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านให้เพียงพอ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- ๒.๒ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ต้นทุนผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง
- ๒.๔ ขาดตลาดกลางทางการเกษตรและตลาดสำหรับจำหน่ายผลผลิตจากกลุ่มอาชีพต่างๆ

##### ความต้องการ

- ๒.๑ ประชาชนมีความต้องการมีรายได้ให้เพียงพอกับรายจ่าย
- ๒.๒ ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่ตกต่ำเกินไป
- ๒.๓ ต้นทุนผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่สูง
- ๒.๔ จัดหาตลาดกลางทางการเกษตรและตลาดสำหรับจำหน่ายผลผลิตจากกลุ่มอาชีพต่างๆ

#### ๓. ด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- ๓.๑ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ การดูแลสุขภาพพลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๓ สถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาหรือพักผ่อนไม่เพียงพอ
- ๓.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไป

#### ความต้องการ

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ ประชาชนต้องการให้มีกิจกรรม หรือสถานที่เพื่อให้เด็ก เยาวชน ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากการมั่วสุม ดินยาเสพติด
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การจัดให้มีระบบความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

#### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

##### สภาพปัญหา

- ๔.๑ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอในการบริหารจัดการให้ประชาชนได้รับการบริการได้อย่างครบถ้วนและทั่วถึง
- ๔.๒ ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของการบริหารงานของเทศบาลอย่างแท้จริง
- ๔.๓ ขาดบุคลากรเทศบาล และบุคลากรที่เชี่ยวชาญในวิชาการสายงานโดยตรง

##### ความต้องการ

- ๔.๑ ประชาชนที่มีบทบาทในชุมชนต้องการได้รับความรู้ เกี่ยวกับการบริหารเพิ่มมากขึ้น
- ๔.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- ๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยจำนวนมากขึ้น
- ๕.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

##### ความต้องการ

- ๕.๑ รมรงค์และให้มีการคัดแยกขยะในชุมชนและมีการสร้างความเข้าใจในการคัดแยกขยะและการทิ้งขยะให้ถูกที่รวมทั้งให้มีการกำจัดขยะครบวงจร
- ๕.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๓ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดการเอาใจใส่ดูแล

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

##### สภาพปัญหา

- ๖.๑ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การบริการสาธารณสุขพื้นฐานของชุมชน
- ๖.๒ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๖.๓ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและขาดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### ความต้องการ

- ๖.๑ ประชาชนต้องการให้มีการบริการหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัย
- ๖.๒ ต้องการข่าวสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสาธารณสุข และอนามัย และการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๖.๓ พัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้สามารถใช้ประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง



## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### สภาพปัญหา

- ๗.๑ ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาในภาคเอกชน และในตัวเมืองมากกว่าการศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่
- ๗.๒ ขาดบุคลากร สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย
- ๗.๓ ความเชื่อมั่นในมาตรฐานของสถานศึกษาในชุมชนมีน้อย
- ๗.๔ การให้ความสำคัญทางด้านศาสนา การมีคุณธรรมจริยธรรม และการเข้าวัดฟังเทศน์ทำบุญลดน้อยลง
- ๗.๕ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

### ความต้องการ

- ๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เพียงพอ
- ๗.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ความสำคัญด้านศาสนา การมีคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น
- ๗.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลควนกลางจะดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาล ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลควนกลาง ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลควนกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลควนกลาง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับเทศบาล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</b> <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</b> <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกรรมาธิการที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลควนกลาง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อเทศบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม (อัตรากำลัง)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรากำลัง)	หมายเหตุ
ทต.ควนกลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด ทต.ควนกลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด ทต.ควนกลาง)	๑	ตาม โครงสร้าง มีนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาล เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป						
สำนักปลัด เทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป						

ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบริหาร ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	} ๒.๑๗ = ๒	ว่าง
	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้าง ประจำ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ		มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนจ. ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง
	นักการ	ลูกจ้าง ประจำ	๑	นักการ	๑.๑๓ = ๑	มีนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ. ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๑๙ = ๑	ว่าง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงานทั่วไป	๐.๓๕ = ๐	ว่าง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

- |  |                      |
|--|----------------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๒. เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ              | ๔. นักการ            |
| ๕. พนักงานขับรถยนต์                      | ๖. คนงานทั่วไป       |

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๗ คน)

๒. นักการ (อัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๑๓ คน)

และมีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

} อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๗ คน

๓. พนักงานขับรถยนต์ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน)

๔. คนงานทั่วไป (อัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๓๕ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานนโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๓๔ = ๑	ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานนโยบายและแผน มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานกฎหมาย และคดี	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๓๖ = ๑	ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานกฎหมายและคดี มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๖ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๔ = ๑	ว่าง
	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๓	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๓	มีคนครอง ๒ ว่าง ๑ (เงินอุดหนุน)
	ครูผู้ดูแลเด็ก (รอกการจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (รอกการจัดสรรจาก สก.)	๓	ว่าง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนจ. ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ( ผู้มีทักษะ)	๕	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน คือ นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๔) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเสียว และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังบัว มีพนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. ครู (อันดับ คศ.๑) จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งมีคนครอง ๒ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง</p> <p>๒. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา (ดำรงตำแหน่ง ๓ อัตรา และว่างรอกการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา)</p> <p>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา</p>						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งและจำนวนอัตราตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งาน สวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๕ = ๑	ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๕ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๓ = ๑	
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						



ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๓๑ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑.๒๒ = ๑	มี คนครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานบัญชี มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๑ คน)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๒ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

งานพัฒนา และ จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๘ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑.๑๙ = ๑	มีคน ครอง

**ผลการวิเคราะห์ :** งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๘ คน)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	} ๑.๑๒ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มี คนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ คน) ซึ่งเกินภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตามโครงสร้างฯ ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานกองช่าง ระดับต้น) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตาม ปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป</p>						
งานก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๖ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนจ.ตาม ภารกิจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๑๒ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑.๑๒ = ๑	ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานก่อสร้าง มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>กรอบอัตราปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่างทั้ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ คน) และผู้ช่วยนายช่างโยธา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๑๔	พนาง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	พนาง.ขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังวัว</b>								
๑๗	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากำลังอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากำลังอุดหนุน
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเสียว</b>								
๑๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากำลังอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

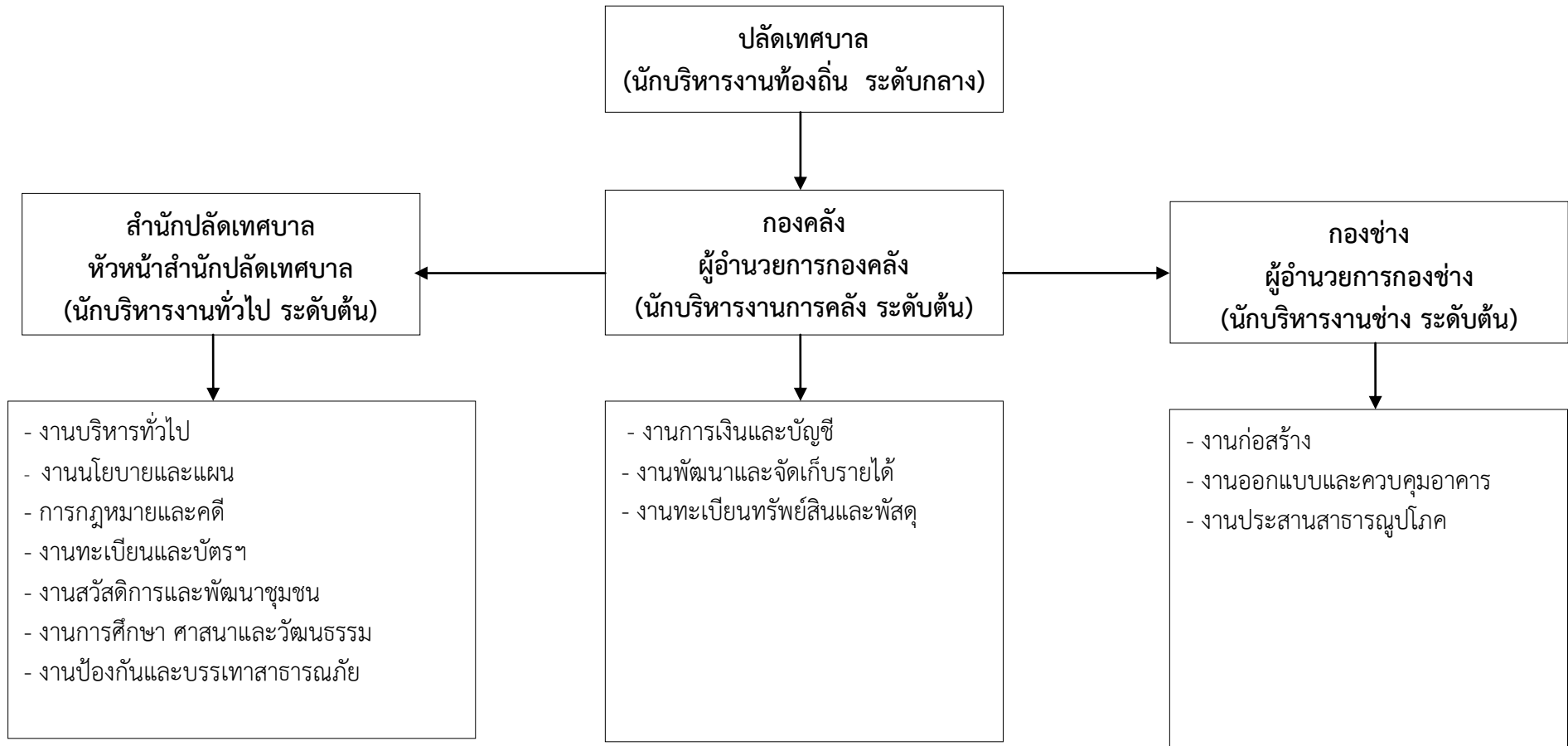
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๒๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>									
๒๖	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
๒๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>									
๓๒	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>		๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในชวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
๓	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔	กองช่าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>		๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

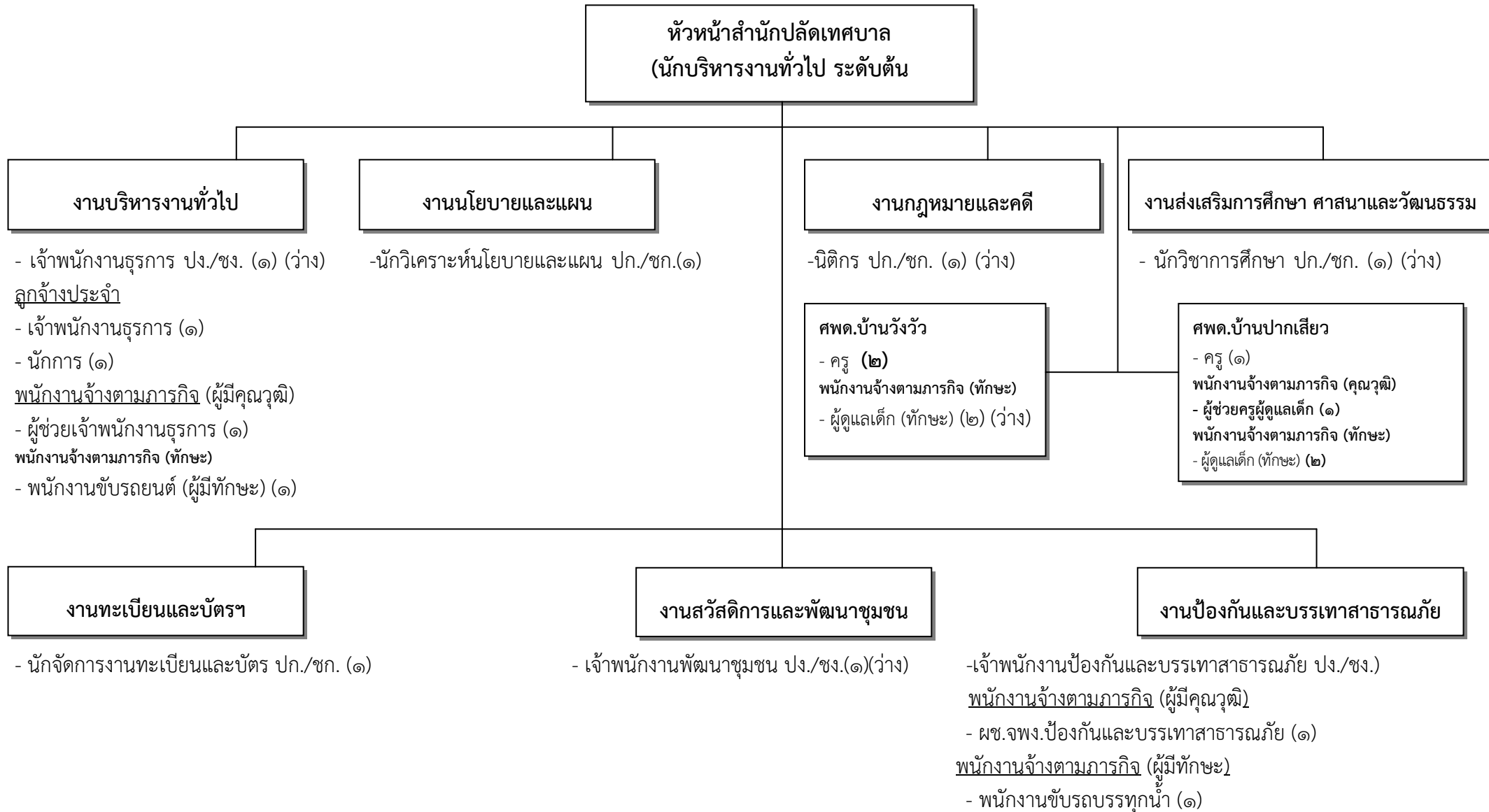
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลควนกลาง

#### โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลควนกลาง

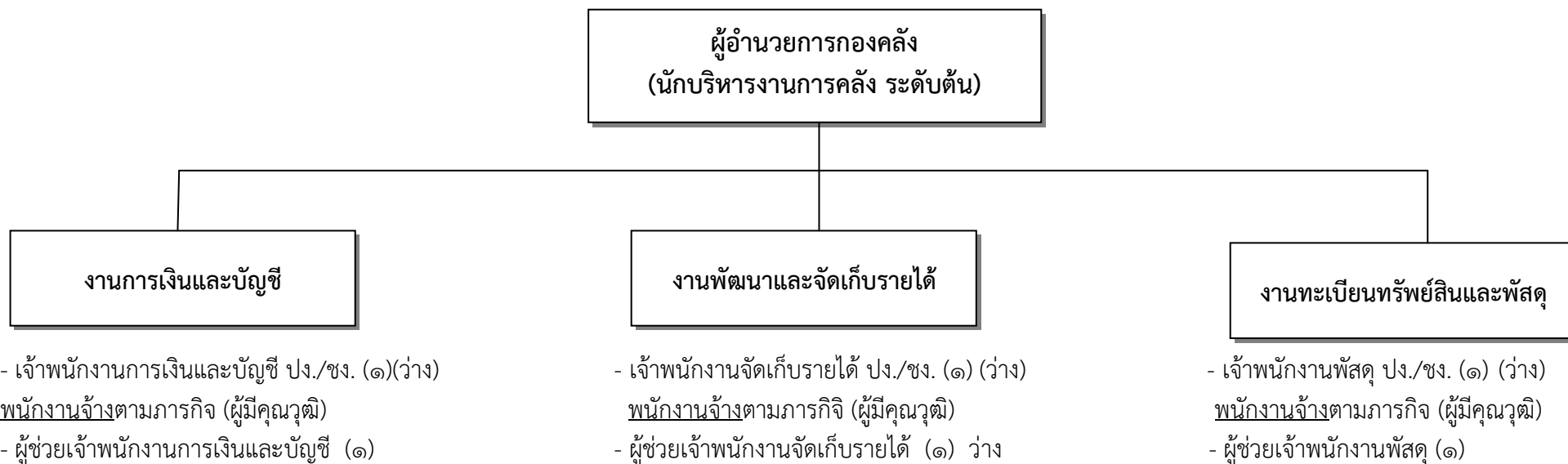


### โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลควนกลาง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	สนับสนุน	บริการพื้นฐาน	ภารกิจ	ทั่วไป	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๓		-	๓	-	๑	๑	๔	๑	๕	๒๔

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลควนกลาง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๓	-	๗



โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลควนกลาง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๔

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสำราญ ลับแสง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๐๕,๔๐๐
<b>สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)</b>												
๒	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
	<u>งานนโยบายและแผน</u>											
๓	นายฐานิตย์ ศรีสวัสดิ์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>											
๔	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางของเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
	<u>งานทะเบียนและบัตรฯ</u>											
๕	นายไพศาล คงน่วม	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>											
๖	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางของเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
	<u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
๗	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางของเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>											
๘	จ.ส.ท.วัจนรุฬห์ นนทมนธิพันธ์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>											
๙	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕๕,๑๒๐	-	-	๒๕๕,๑๒๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๑๐	นางสาวนิภาภรณ์ ไชยธรรม	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๖๐
๑๑	นายสายชล สังข์สกุล	-	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๕๓,๗๒๐ (๑๒,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>											
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>											
๑๒	นางสาวกัลยารัตน์ จะรา	บธ.บ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>											
๑๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่าง)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>											
๑๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๑๕	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>											
๑๖	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังวัว</u>											
๑๗	นางสาวอันสุมา ภายโรจน์	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๐-๒-๐๓๓๗	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๓๗	ครู	คศ.๑	๒๙๔,๗๒๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๘	-ว่าง-	-	๘๔-๒-๐๐๖๘	ครู	คศ.๑	๘๔-๒-๐๐๖๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>											
๑๙	นางสาวสิริณี คณะชัย	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๓,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๐	-ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเสียว											
๒๒	นางจันทิพย์ สุจรัต	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๐-๒-๐๐๖๗	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๐๖๗	ครู	คศ.๑	๓๑๙,๙๒๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๓	นางสาวชลธิชา โสคติพย์	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๒๔	นางเรวดี สังข์สกุล	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๗๑,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"											

กองคลัง (๐๔)

๒๕	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒๑,๗๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๖๓,๗๔๐ (ว่างเดิม)
	งานการเงินและบัญชี											
๒๖	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๒๗	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๒๘	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
	งานการเงินและบัญชี											
๒๙	นางสุภาพร ทองสุข	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๒๑,๖๔๐	-	-	๒๒๑,๖๔๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๓๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๓๑	นางสาวปิยนันท์ ทองสุข	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐

กองช่าง (๐๕)

๓๒	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๒๑,๗๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๖๓,๗๔๐ (ว่างเดิม)
	งานก่อสร้าง											
๓๓	-ว่าง-	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
	งานก่อสร้าง											
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลควนกลาง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดทุกตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพิ่มความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลควนกลาง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลักกล่าวคือ

### ๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

### ๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลควนกลาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ Wifi ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

### ๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในระบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเองหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับต้นปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๕. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนกลาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาครั้งแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลควนกลาง เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนพึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลควนกลาง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

๑. พนักงานและลูกจ้างเทศบาลจะต้องสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๒. ต้องถือปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงตรง
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
๕. ต้องรักษาความลับทางราชการ
๖. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
๗. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
๘. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
๙. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดถือเป็นการกลั่นแกล้ง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง
๑๐. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้สงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้าม มิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ
๑๑. ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๑๒. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

๑. พนักงานและลูกจ้างเทศบาลจะต้องสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๒. ต้องถือปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงตรง
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
๕. ต้องรักษาความลับทางราชการ
๖. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
๗. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
๘. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
๙. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดถือเป็นการก่อกวนก่อกองและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง
๑๐. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้สงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้าม มิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ
๑๑. ต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๑๒. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลควนกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

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

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์เทศบาลตำบลควนกลาง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปัญหาขาดแคลนบุคลากร พนักงานเทศบาลมีบุคลากรน้อยมาก ทั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีอัตราอยู่ส่วนหนึ่ง แต่ไม่เพียงพอหรือมีความสมดุลกับปริมาณงานตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง ประกอบกับการเตรียมอัตรากำลัง ที่จะต้องรองรับภารกิจภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติวิชาชีพเฉพาะ การปฏิบัติงานบางประเภท ท้องถิ่นมีความต้องการผู้มีความรู้สายวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรู้หรือให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างถูกต้องมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของประชาชน อาทิ เช่น วิศวกร ฯลฯ เหล่านี้เป็น ต้น ซึ่งเทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านวิชาชีพนี้อยู่เป็นอย่างมาก

๒. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรผู้มีทักษะ การปฏิบัติงานบางประเภทต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะ และความเชี่ยวชาญโดยตรง เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและเป็นภัยต่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน หรือต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะในการใช้เครื่องจักร อาทิ เช่น พนักงานดับเพลิง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางและขนาดหนัก ฯลฯ เป็นต้น

๓. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรผู้ใช้แรงงานทั่วไป ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ประชาชน มีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการให้บริการซึ่งถ้าดำเนินการไม่ทันหรือไม่ดำเนินการอาจเกิดความเสียหายแก่ประชาชนโดยรวมได้ อาทิ เช่น การรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย การบำรุงทางและจัดให้มีสวนสาธารณะ

๔. ปัญหาการมีงบประมาณไม่เพียงพอหรืออยู่ในภาวะจำกัด การให้บริการประชาชน โดยการจ้างเหมาเอกชน อาจมีข้อดีอยู่ก็จริง แต่ด้วยภาวะงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด หรือไม่เพียงพอก็เป็นปัญหาท้องถิ่นต้องเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการจ้างแรงงานทั่วไปกับการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการ

ทั้งหมดนี้ คือแนวทางและปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งดำเนินการและวิเคราะห์เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาลตำบลควนกลางต่อไป

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๓๗,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๓๖,๔๕๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๕,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๖,๒๒๐
๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๑๔๐	๑๙๙,๒๖๐	๒๐๗,๕๔๐	๑๕,๐๖๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	-	๒๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๖๑,๖๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๒๗๔,๗๔๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๔๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๖,๙๒๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๔,๖๘๐	๒๐,๖๘๐
๑๑	นักการ		๑	๑	๑๕๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๒,๘๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๔๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังวัว																		
๑๗	ครู		๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากเสียว																		
๒๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>																			
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๒๒๑,๗๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๙๓,๘๖๐	๓๐๘,๙๒๐		ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๒๙,๖๘๐	๒๓๘,๐๘๐	๒๔๖,๘๔๐		๑๖,๗๐๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		ว่างเต็ม
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐		๑๓,๐๗๐
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๒๒๑,๗๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๙๓,๘๖๐	๓๐๘,๙๒๐		ว่างเต็ม
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		ว่างเต็ม
(๕)	<b>รวม</b>		๓๕	๑๕	๖,๒๑๑,๒๘๐	๒๙๙,๐๐๐	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	๒๐๕,๖๘๐	๒๓๓,๑๒๐	๒๓๓,๗๖๐	๖,๗๑๑,๐๒๐	๖,๙๔๕,๑๔๐	๗,๑๗๘,๙๐๐		
(๖)	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ร้อยละ ๑๕</b>															๑,๐๐๖,๖๕๓	๑,๐๔๑,๗๗๑	๑,๐๗๖,๘๓๕		
(๗)	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>															๗,๗๑๗,๖๗๓	๗,๙๘๖,๙๑๑	๘,๒๕๕,๗๓๕		
(๘)	<b>คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>															๒๕.๓๒	๒๙.๙๖	๒๙.๕๗		

เทศบาลตำบลควนกลางได้ประมาณรายรับไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ = ๒๙,๐๒๙,๑๐๐ บาท ตามเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๓

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ = ๓๐,๔๘๐,๕๕๕ บาท งบประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๓

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ = ๓๒,๐๐๔,๕๘๓ บาท งบประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๔

๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ = ๓๓,๖๐๔,๘๑๒ บาท งบประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๕