

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



ของ  
เทศบาลตำบลคลองปราบ  
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## คำนำ

เทศบาลตำบลคลองปราบ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยพิจารณาถึงการใช้อัตรากำลังคนในภาพรวมของเทศบาลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลและงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองปราบให้เหมาะสมอีกด้วย

เพื่อประโยชน์ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เทศบาลตำบลคลองปราบ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลคลองปราบ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือแผนอัตรากำลังที่เทศบาลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองปราบมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม  
ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองปราบมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองปราบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองปราบ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองปราบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองปราบสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองปราบสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลคลองปราบ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในตำบลคลองปราบนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคลองปราบ นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคลองปราบ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๒๕๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ	เป็นคณะกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองปราบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองปราบ เพื่อให้ดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองปราบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลและจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

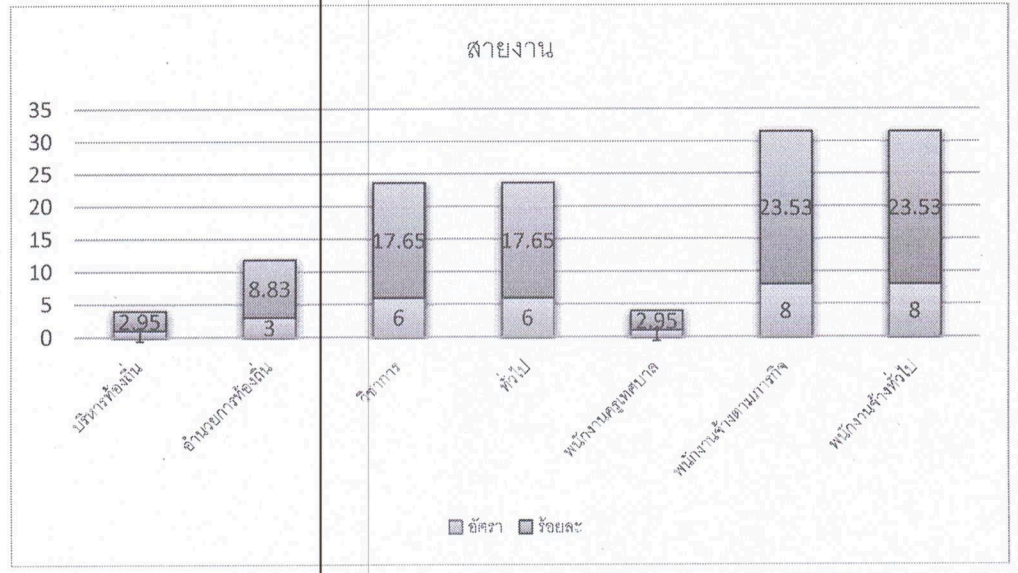
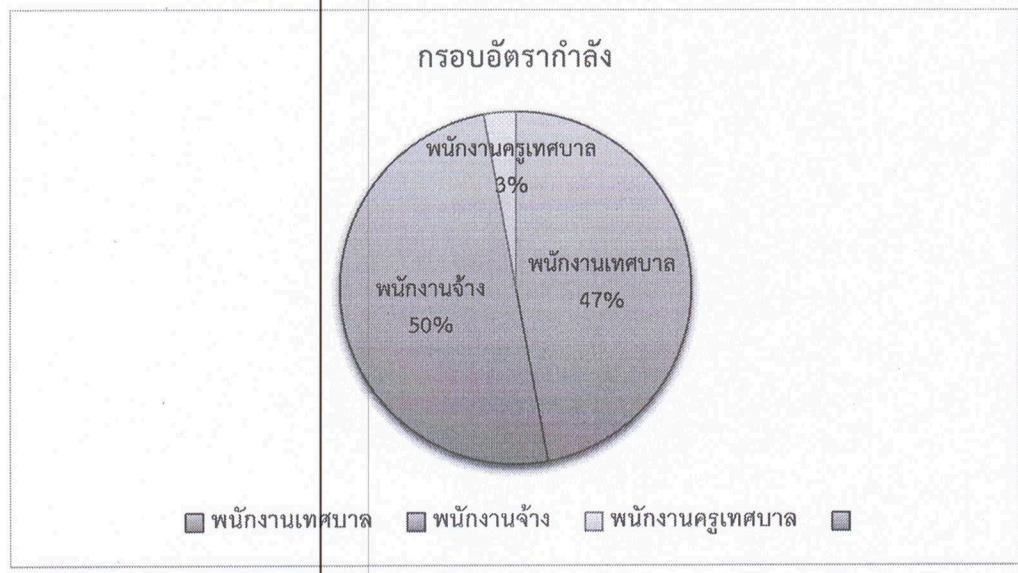
เทศบาลตำบลคลองปราบ เป็นเทศบาลประเภท สามัญ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๒๙,๕๙๕,๗๐๐ บาท มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๙,๕๙๕,๗๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๘ หากกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปี๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔๐ รวมเป็น ร้อยละ ๒๗.๒๘ และค่าใช้จ่ายกรณีสรรหาสายบริหารที่ว่างเฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ (ไม่เกินตามที่ระเบียบกำหนด) กำหนด ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

- ๑) สายผู้บริหาร ประเภท นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็น ๒.๙๕ % ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล

- ๒) สายอำนวยการ ประเภท อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็น ๘.๘๓ % ได้แก่ ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ผอ.กองช่าง และ หัวหน้าสำนักปลัด
- ๓) สายปฏิบัติ ประเภท วิชาการ ระดับปค./ชก. จำนวน ๗ อัตรา คิดเป็น ๒๐.๕๙ % ได้แก่ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายฯ นักวิชาการศึกษา ครู นักวิชาการเงินและบัญชี นิติกร
- ๔) สายปฏิบัติ ประเภท ททั่วไป ระดับปง./ชง. จำนวน ๖ อัตรา คิดเป็น ๑๗.๖๕% ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานป้องกันและฯ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นายช่างโยธา
- ๕) พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ระดับ - จำนวน ๘ อัตรา คิดเป็น ๒๓.๕๓% ได้แก่ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา) ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานขับรถยนต์ และ พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา
- ๖) พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ระดับ - จำนวน ๘ อัตรา คิดเป็น ๒๓.๕๓% ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง คนงาน (สำนักปลัด) คนงาน (กองคลัง ๒ อัตรา) และคนงาน (กองช่าง ๓ )

สรุปเป็นตารางกรอบอัตรากำลัง/สายงาน ดังนี้



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากกำหนดเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทที่ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลคลองปราบ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่าหาก หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

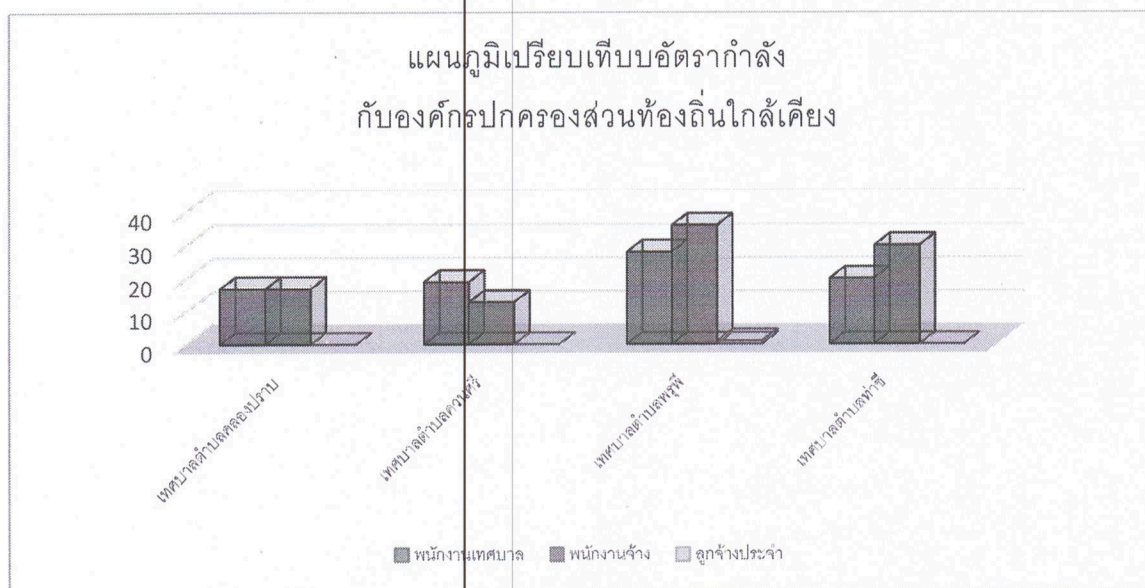
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมี

ความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งเทศบาลตำบลคลองปราบ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว เมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่และงบประมาณโดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีพนักงานและพนักงานจ้าง สูงอายุจำนวนหลายอัตรา 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



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองปราบ เทศบาลตำบลควนศรี เทศบาลตำบลท่าชี และเทศบาลตำบลพรุพี ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้ง ๓ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๓ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองปราบ จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลคลองปราบ ได้ดำเนินการสรรหาด้วยการรับโอน ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสรรหาผู้ครองตำแหน่ง และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหา และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตาม ความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้า รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลครองปราบ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะ หลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบล ครองปราบ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหา ความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ

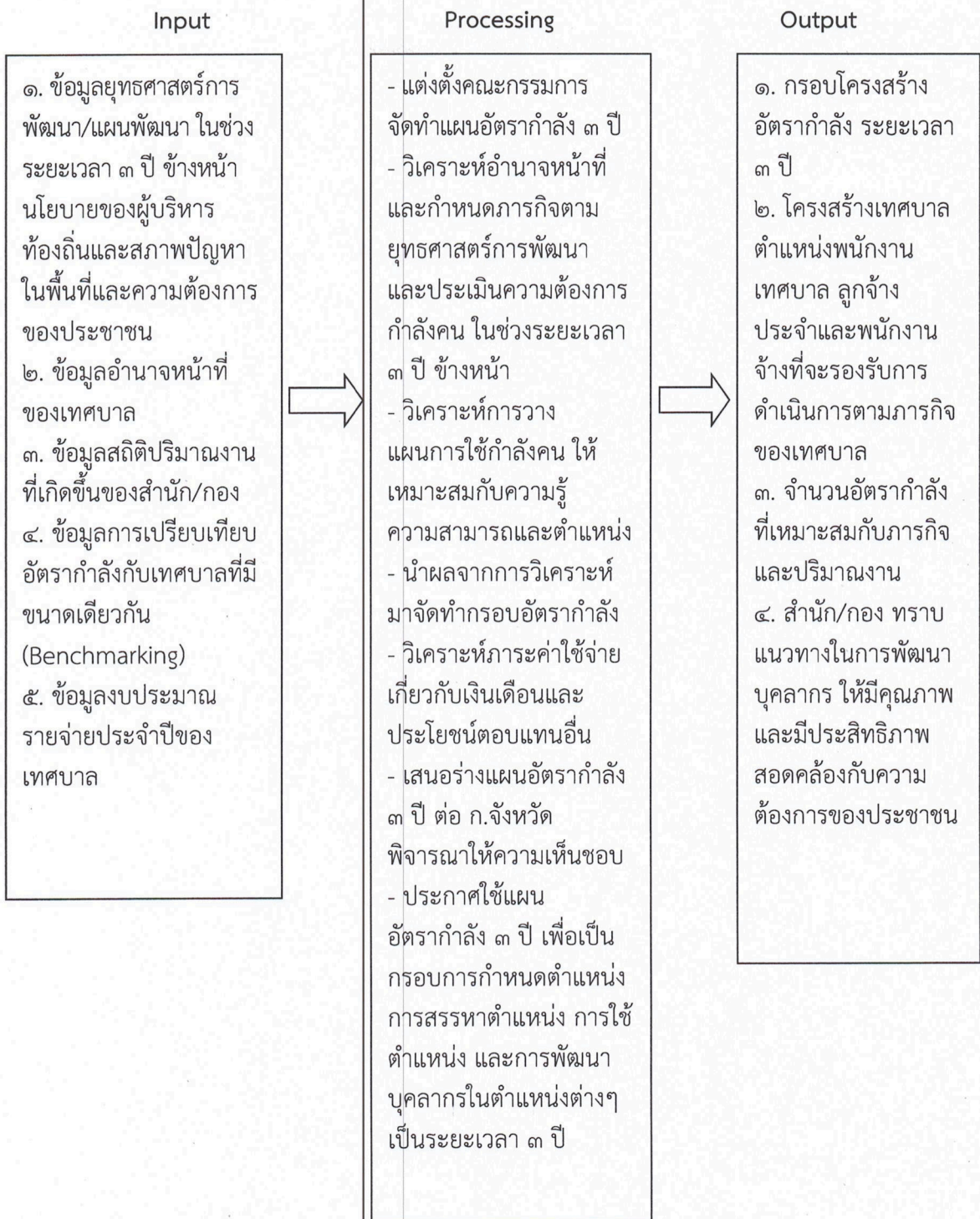
อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

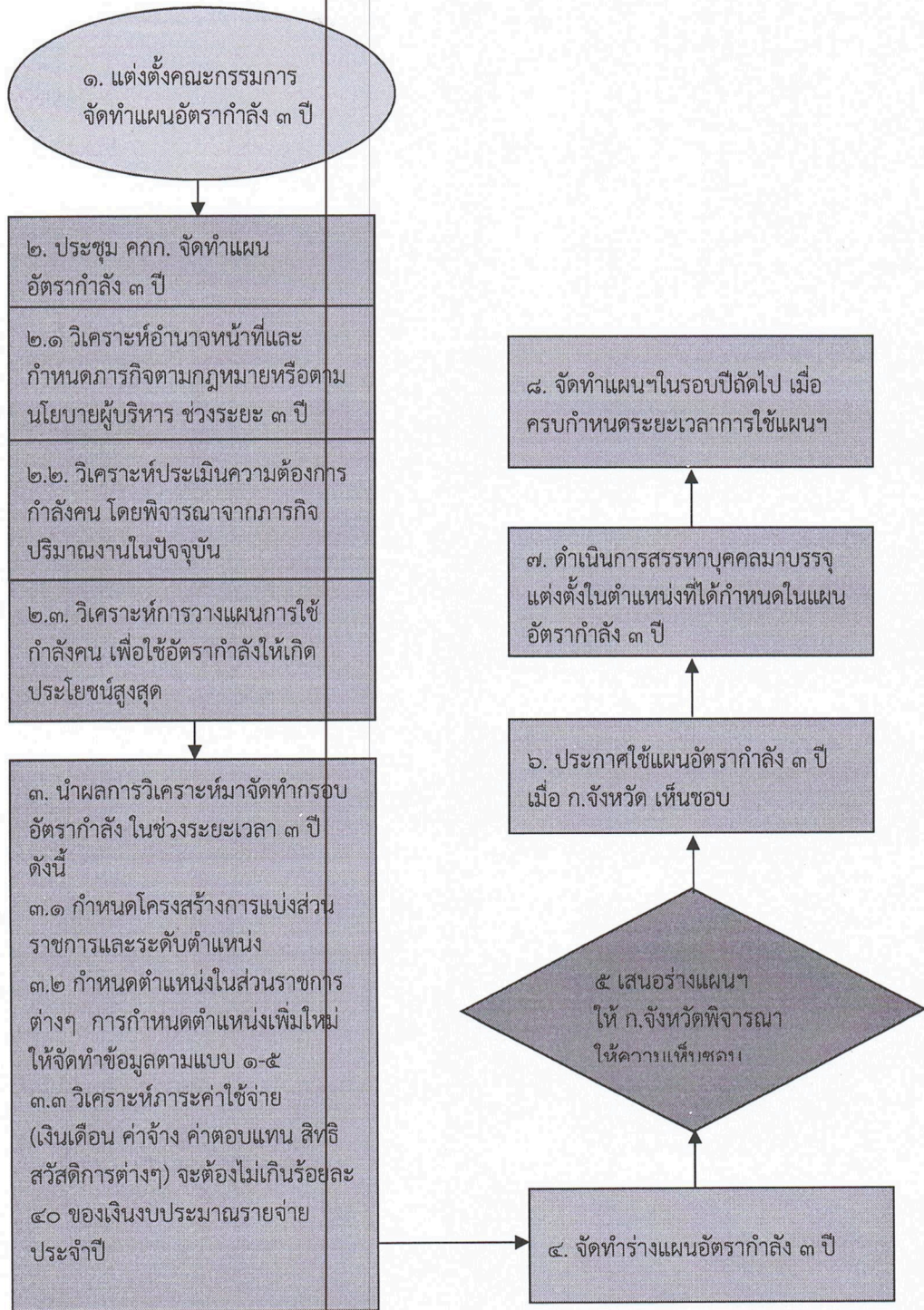
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



### Work Flow กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลคลองปราบสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคลองปราบจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองปราบ ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญได้ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

#### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาถนนทรุดโทรมชำรุดเสียหายเนื่องมาจากการสัญจรของยานพาหนะที่มีเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ปัญหาการจราจร ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลคลองปราบมีการสัญจรไปมาด้วยยานพาหนะเพิ่มมากขึ้น การจราจรในที่ชุมชนไม่เป็นระเบียบ ก่อให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ด้านความปลอดภัย
- ๓) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนสายต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) ระบบประปาในเขตเทศบาลยังไม่สนองต่อความต้องการของชุมชนทั้งปริมาณและคุณภาพ
- ๕) การให้บริการประปาหมู่บ้านน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบต้นเขิน

#### ๒) ด้านพัฒนาแหล่งน้ำ

- ๑) ในฤดูแล้งในแหล่งน้ำมีปริมาณน้อย น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๒) สถานที่ที่เหมาะสมในการก่อสร้างให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอยู่ในพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ เขตอุทยานแห่งชาติ ป่าอนุรักษ์ ซึ่งยากต่อการดำเนินโครงการ
- ๓) ขาดระบบเก็บกักน้ำ เพื่อใช้ในยามขาดแคลน

#### ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๑) แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม
- ๒) ไม่มีศูนย์กลางการให้บริการการท่องเที่ยวที่ครบวงจร
- ๓) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวขาดความต่อเนื่องและเป็นการเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรับ (ตั้งรับอยู่ ณ ที่ทำการ)
- ๔) ระบบการบริการข้อมูลยังขาดความสนใจและเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวในสถานที่อื่น ๆ

#### ๔) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

- ๑) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๓) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๔) การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๕) การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖) รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### ๕) การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการป้องกันโรค และขาดการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน
- ๖) ประชาชน เยาวชน ให้ความสนใจในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพน้อย
- ๗) ขาดอุปกรณ์ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา

#### ๖) ด้านการเมือง-การบริหาร

- ๑) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อปท.
- ๒) ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
- ๔) เครื่องจักรกล วัสดุ อุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมากและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความ ต้องการใช้งาน
- ๕) สำนักงานคับแคบ บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

#### ๗) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ดินเขิน เน่าเสีย
- ๒) การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ/และวัชพืชตามไหล่ทาง/ปัญหาความสะอาด
- ๓) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) การปล่อยของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านเรือนราษฎร โดยไม่มีการบำบัด
- ๕) การใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงภายในตำบล
- ๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ
- ๑.๖ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในตำบล
- ๒.๖ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

#### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาด้านจริยธรรม ศิลธรรมประจำตำบล

#### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ

๔.๒ จัดทำบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๔ อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกในการทำประมงอย่างถูกวิธี

๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

### ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“เป็นตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเศรษฐกิจดี มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เลิศล้ำภูมิปัญญาท้องถิ่น”

#### พันธกิจ

๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของเทศบาล.ควบคู่กับผังเมืองที่ดี

๒.สร้างระบบบริหารการจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

๓.สร้างเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืนโดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

๔.พัฒนาประสิทธิภาพเพิ่มบทบาทของเทศบาลตำบล ในด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขพื้นฐาน

๕.ฟื้นฟูอนุรักษ์ ส่งเสริมมรดกวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและเป็นที่สนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

๖.พัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมืองการบริหารและการปกครองให้กับประชาชนสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐประชาชนที่ดีในอนาคต

๗.สร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกีฬา

#### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย
- ๒) เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค - บริโภคที่ได้มาตรฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรพอเพียง
- ๓) เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามเกณฑ์ภาคบังคับ
- ๔) เพื่อให้วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน
- ๕) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ รายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ
- ๖) เพื่อให้ประชาชนมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๗) เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือ และอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข
- ๘) เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส
- ๙) เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี และมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสัญจรสะดวกขึ้น ท่อลอดเหลี่ยมและท่อระบายน้ำทุกสายใช้งานได้
- ๒) จำนวนประชาชนมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสว่างครบทุกพื้นที่ที่ประชาชนได้รับความสะดวก
- ๓) จำนวนระบบประปาสามารถผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐานสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และทำการเกษตร
  - ๔) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
  - ๕) จำนวนพื้นที่หมู่บ้านสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย
  - ๖) จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำ ป่าไม้มีเพิ่มขึ้น และมีความอุดมสมบูรณ์
  - ๗) จำนวนประชาชนมีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพ
  - ๘) จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกโลกให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๙) จำนวนประชาชนได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
  - ๑๐) จำนวนเด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา และกีฬา วัฒนธรรมและประเพณี ได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
  - ๑๑) การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - ๑๒) จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

### ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ประชาชนสัญจรสะดวกขึ้น
  - ประชาชนมีไฟฟ้าใช้เข้าถึงทุกครัวเรือน
- ๒) ด้านพัฒนาแหล่งน้ำ
  - ระบบประปาสามารถผลิตน้ำประปาได้มาตรฐาน สะอาด ปลอดภัย
  - น้ำมีเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร
- ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
  - ประชาชนมีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพ
  - ประชาชนมีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ประชาชนนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกโลกให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๔) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
  - ประชาชนได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
  - ประชาชนได้รับการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
  - ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา
  - วัฒนธรรมประเพณีได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
- ๕) การพัฒนาด้านสาธารณสุข
  - ประชาชนมีสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
  - ประชาชนในชุมชนปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ
- ๖) ด้านการเมือง-การบริหาร
  - การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ๗) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ประชาชนเกิดจิตสำนึก

#### ในการรักษาสิ่งแวดล้อม

- พื้นที่หมู่บ้านปราศจากขยะมูลฝอย
- ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย
- จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำและป่าไม้เพิ่มขึ้น และมีความอุดมสมบูรณ์

#### ๒.๖ กลยุทธ์

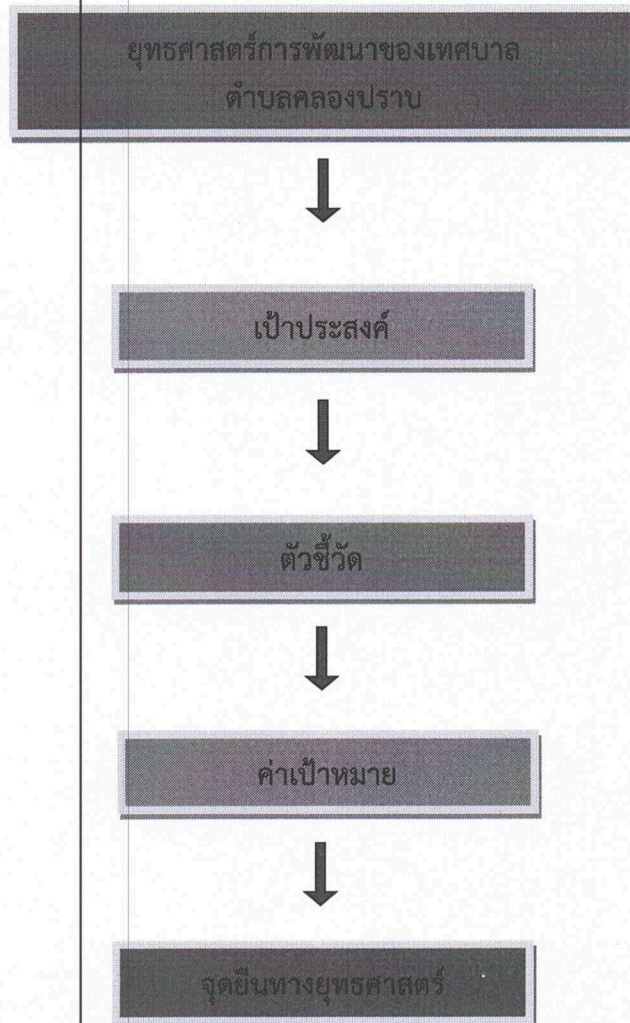
- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม และสาธารณูปโภค
- ๒) การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค ให้มีคุณภาพ และน้ำเพื่อการเกษตร
- ๓) การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนามรดกโลก
- ๔) การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย
- ๖) การบริหารน้ำอย่างเป็นระบบ
- ๗) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
- ๘) ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๙) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเชิงอนุรักษ์
- ๑๐) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข
- ๑๑) ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ
- ๑๒) ส่งเสริมงานด้านการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๑๓) การส่งเสริมอนุรักษ์ และพัฒนาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๔) การพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๕) การพัฒนาระบบสารสนเทศ(IT) เพื่อการบริหาร
- ๑๖) ส่งเสริมการมีบทบาท การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- ๑๗) การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๑๘) พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางธรรมชาติ จัดการขยะมูลฝอย สนับสนุนการเกษตรปลอดภัย และบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
- ๓) ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลคลองปราบ มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### ๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### จุดแข็ง(Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร เทศบาลตำบลคลองปราบ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ส่วนต้นทุนต่างๆขึ้นอยู่กับท้องถิ่น

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

###### จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลคลองปราบไม่สามารถดำเนินโครงการได้

###### โอกาส(Opportunity=O)

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ ท้องถิ่น

###### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลคลองปราบ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

##### ๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

###### จุดแข็ง(Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร เทศบาลตำบลคลองปราบ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

###### จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.โครงการที่มีขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลคลองปราบไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒.การบริหารจัดการน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพ

###### โอกาส(Opportunity=O)

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ

๒.มีแหล่งน้ำหลายแห่งในพื้นที่

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒. ขาดความร่วมมือกับราษฎรในพื้นที่ในการบริหารจัดการน้ำให้ได้ประโยชน์สูงสุด

**๓.ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน****จุดแข็ง(Strength=s)**

๑.ผู้บริหารของเทศบาลคล่องปรวบมีความสนใจและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ระบบสังคม ยังขาดความรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๓.ระบบการเมืองยังต้องคอยเอาใจประชาชน ความอ่อนแอในสังคมจึงตามมา

๔.ประชาชนขาดความคิดที่จะช่วยเหลือตัวเองในเบื้องต้นโดยรอรับการช่วยเหลือจากรัฐ

**โอกาส(Opportunity=O)**

๑.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

**๔.ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข****จุดแข็ง(Strength=s)**

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ประชาชนยังสนใจ ที่จะให้รัฐช่วยเหลือ เป็นเบื้องต้น

๓.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔.ขาดการประสานงานที่ดีกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขโดยตรงในการดำเนินการโครงการต่างๆที่สอดคล้องและต่อเนื่อง

**โอกาส(Opportunity=O)**

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

### ๕.ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

#### จุดแข็ง(Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนี้ โดยตรง

๓.ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจที่จะพัฒนาในด้านนี้อย่างจริงจังโดยรอเพียงให้รัฐดำเนินการให้

#### โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ๖.ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

#### จุดแข็ง(Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

#### จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.เทศบาล มีบุคลากรและอัตรากำลัง ไม่เพียงพอต่อภารกิจและงานตามนโยบายการบริหารงาน

๔.บุคลากรที่มีอยู่ขาดความกระตือรือร้นและสนใจที่จะพัฒนางานให้สอดคล้องกันระหว่างข้อกฎหมายระเบียบปฏิบัติ กับนโยบายใหม่ๆของผู้บริหาร

๕.บุคลากรขาดความคิดและจิตสำนึกที่จะร่วมกันทำงานเพื่อส่วนรวม

#### โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีหลายหน่วยงานให้การสนับสนุนส่งเสริม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

### ๗.ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง(Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

#### จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

#### โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยว ยังไม่ทั่วถึง

### **๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง**

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### **๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

#### **๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ**

การพัฒนาระบบการส่งน้ำและการระบายน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลคลองปราบ ยังไม่เต็มระบบ และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลคลองปราบจะมีปริมาณมากขึ้น และสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้มากขึ้น

#### **๓. ด้านเศรษฐกิจ**

ปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบันในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านราคายางพาราตกต่ำ ส่งผลทำให้กระทบกับชาวบ้านมีรายได้น้อยไม่พอเพียงต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

#### ๔. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

##### การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองปราบ จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำครูเข้ามาสอนภาษาอังกฤษโดยการให้อยู่กินกับชาวบ้าน โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

##### ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

##### วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

#### ๕. ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่น ๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยวมีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

#### ๖. ด้านการพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังมีความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

#### ๗. ด้านการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ มลพิษจากข้อเสียข้ามแดน เช่น อาจมีขยะข้ามแดน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองปราบนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองปราบ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลคลองปราบจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลคลองปราบ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลคลองปราบ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) คุ่มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาล จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาล ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลคลองปราบ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคลองปราบ (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พนักงานบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ</li> <li>ขาดบุคลากรตำแหน่งสายงานผู้บริหารบางส่วนราชการ และ สายงานผู้ปฏิบัติในบางส่วนราชการ</li> <li>บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ ๆ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงจังในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลตำบลคลองปราบ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. การพัฒนาหลายด้าน มีปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลเป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**๒. ปัจจัยภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร**

การวิเคราะห์โอกาส
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๕ พื้นฐานแห่งรัฐ คือ รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชน หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม</p>
<p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๔) กำหนดให้องค์กรส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้เทศบาลมีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>
<p>๓. พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่สร้างความตื่นตัว และสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ โดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) การสร้างสังคมเป็นธรรม และเน้นสังคมที่มีคุณธรรม ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต พัฒนาคุณภาพคนไทย ให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาฐานการผลิต และบริหารให้เข้มแข็ง และมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน และสร้างความมั่นคง วางฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน</p>

๕. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์
๖. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
<b>การวิเคราะห์อุปสรรค</b>
๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและกิจกรรมของเทศบาลน้อย ๒. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ กิจกรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย เมื่อเทศบาลตำบลบ้านนา ยุติการดำเนินการ หรือชะลอการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของประชาชนที่ไม่เข้าใจในเรื่องของอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงเกิดความไม่พึงพอใจในการดำเนินงาน มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

**๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคลองปราบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเทศบาลแม่สาบเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

**๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง** ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

**๓.๓.๑. สำนักปลัดเทศบาล**

- |                                                  |               |
|--------------------------------------------------|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัด อำนวยการท้องถิ่น ต้น          | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไป                             | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                       | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ               | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นิติกรปฏิบัติการ                               | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน                    | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ                           | จำนวน ๓ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป                              | จำนวน ๓ อัตรา |

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคลองปราบ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๓.๓.๒ กองคลัง**

- ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการท้องถิ่น ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารอบของเทศบาลตำบลคลองปราบ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๓.๓.๓ กองช่าง**

- ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่น ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารอบของเทศบาลตำบลคลองปราบด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

- ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลคลองปราบ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลคลองปราบ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่างของเทศบาลและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล ของเทศบาลตำบลคลองปราบต่อไป แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีทิศทางกาหนดและปรับอัตรากำลัง ๒ กรณี ดังนี้

๑. **อัตรากำลังคงที่/คงเดิม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒๘ อัตรากำลัง ดังนี้

- (๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ อัตรากำลัง
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน จำนวน ๒ อัตรากำลัง)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรากำลัง

๒. **อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

(๑) คนงาน จำนวน ๑ อัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจงานของสำนักปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	สำนักปลัดงานบริหารงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เลขที่ตำแหน่ง -	๑	๒๕๖๔	ด้วยสำนักปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบมีภารกิจเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกผ่านระบบสารสนเทศ งานสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุข งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การรับขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุผู้พิการ การรับขึ้นทะเบียนเด็กแรกเกิด การขึ้นทะเบียนสุนัขและแมว จัดทำระบบสารสนเทศฐานข้อมูลเบี่ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ระบบสารสนเทศเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดู เด็กแรกเกิดระบบสารสนเทศการเฝ้าระวังโรคพิษสุนัขบ้า การรับใบคำร้องต่างๆ การรวบรวมเอกสารและสรุปโครงการต่าง ๆ ของสำนักปลัด เทศบาลจึงขอกำหนดตำแหน่งคนงาน เพื่อรองรับภารกิจการปฏิบัติด้านเอกสารและบันทึกข้อมูลของสำนักปลัดและเพื่อประโยชน์แก่เทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลคลองปราบเป็นเทศบาลสามัญ ซึ่งจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการ ที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานนิติการ

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

## ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานนิติการ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานนิติการ	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคลองปราบ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลคลองปราบ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองปราบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
เทศบาลตำบลคลองปราบ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ)	บริหารท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ)	๑	ตามโครงสร้าง มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาล สามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑.๑๔ = ๑	ตำแหน่งตามโครงสร้างฯ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล สามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานบริหารทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑.๒๙ = ๑	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑.๖๒ = ๑	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๘๘ = ๑	มีคนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์		ว่าง
	ภารโรง	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๑๙ = ๑	มีคนครอง
	คนงาน	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน	๑.๒๘ = ๑	กำหนดใหม่

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ</li> <li>๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. พนักงานขับรถยนต์</li> <li>๔. ภารโรง</li> <li>๕. พนักงานขับรถยนต์</li> <li>๖. คนงาน</li> </ol> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๑๐ = ๑	มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานการเจ้าหน้าที่ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานนโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๑๘ = ๑	ว่าง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานนโยบายและแผน มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานกฎหมายและคดี	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกรปฏิบัติการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๘ = ๑	
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานกฎหมายและคดี มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น จึงยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	-	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑.๐๘ = ๑	มีนครอง
	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สถ.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ครู คศ.๑ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สถ.)	๑.๑๕ = ๑	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒.๒๕ = ๒	มีนครอง (เงินอุดหนุน)
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ</li> <li>๒. ครู คศ.๑</li> <li>๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)</li> </ol> <p>สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองปราบ มีพนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ตำแหน่งและจำนวนอัตรา ตำแหน่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑.๑๐ = ๑	มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<b>กองคลัง</b>	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑.๐๙ = ๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล สามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของเทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
งานบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑.๒๒ = ๑	มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานบัญชีมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
งานการเงิน	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๑๒ = ๒	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี		มีคนครอง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานการเงินมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ปฏิบัติงาน	๒.๓๐ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	พจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้		มีคนครอง
	คนงาน	พจ.ทั่วไป	๑	คนงาน	๒.๘๒ = ๒	ว่าง
<b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. คนงาน</p> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑.๗๗ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		มีนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
<b>กองช่าง</b>	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑.๑๒ = ๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาล สามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของ เทศบาล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานก่อสร้าง	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๒.๒๔ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พจน.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานทั่วไป	๑.๒๘ = ๒	มีนครอง

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานก่อสร้าง มีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</li> <li>๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา</li> <li>๓. คนงาน</li> </ol> <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานประสาน สาธารณูปโภค	พนักงานขับเครื่องกล ขนาดกลาง	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับเครื่องกล ขนาดกลาง	๑.๕๗ = ๑	ว่าง
	พนักงานขับเครื่องกล ขนาดเบา	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับเครื่องกล ขนาดเบา	๑.๓๕ = ๑	มีคนครอง
	คนงาน	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนงาน	๑.๑๘ = ๑	มีคนครอง
<p><b>ผลการวิเคราะห์ :</b> งานประสานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
ทต.คลองปราบ	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๓
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานการเงิน	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๒
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	๑
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๒	๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล คลองปราบ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลคลองปราบ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
- นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</b>									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูชำนาญการ (ถ่ายโอน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>กองคลัง(๐๔)</b>									
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ยอดยกไป</b>			<b>๒๕</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๕๙	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๕๙	๒๕๖๖	
ยอद्यกมา		๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวมทั้งหมด</b>		<b>๓๓</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ของเทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
๓	กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔	กองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๓๓</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ชื่อ)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นายธนาภัทร ศรีทัศน์ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	-	-	๑	๑๖๗,๖๐๐	๒๕๖,๑๖๐	๓๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)		
	สำนักปลัด (๐๑)																
๒	นายวุฒิชัย แผ่นศิลา หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	-	-	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
	งานบริหารงานทั่วไป																
๓	นายพิชัย แซ่ตั้ง นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐		๑	-	-	๑	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)		
๔	นางสาวเลติลักษณ์ สมแก้ว เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐		๑	-	-	๑	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)		
	งานกองเจ้าหน้าที่																
๕	นางรัตติกาล ฉวาง นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐		๑	-	-	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)		
	งานนโยบายและแผน																
๖	นางสาวโสภิต ช่วยเจริญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐		๑	-	-	๑	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๑,๒๔๐)		
	งานนิติการ																
๗	นางสาวพัชรี รุ่งโรย นิติกร	ปก.	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐		๑	-	-	๑	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)		
	งานการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม																
๘	นางธิดารัตน์ แต่มเต็ม นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐		๑	-	-	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๘๑,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)		

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ซี)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ซง.	๑	-	๒๙๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๒๔,๘๒๕)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานบริหารงานทั่วไป																			
๑๐	นายสุรพล ปอดอักษร พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป																			
๑๑	- ว่าง - พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม (๙,๐๐๐)	
๑๒	นายณรงค์ศักดิ์ วงษ์คุ้ม นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม (๙,๐๐๐)	
๑๓	- ว่าง - คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (๙,๐๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๑๔	นางสาวนิตยา คาร์ ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๕	นางสาวฉวีวรรณ ฤทธิมี ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๕๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๕๗,๙๖๐	๖๔,๘๐๐	๗๒,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย	
๑๖	นางสาวทิพรพรรณ กาญจนะ ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๔๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๕๔,๘๔๐	๖๑,๕๖๐	๖๘,๖๔๐	งบท้องถิ่นจ่าย	

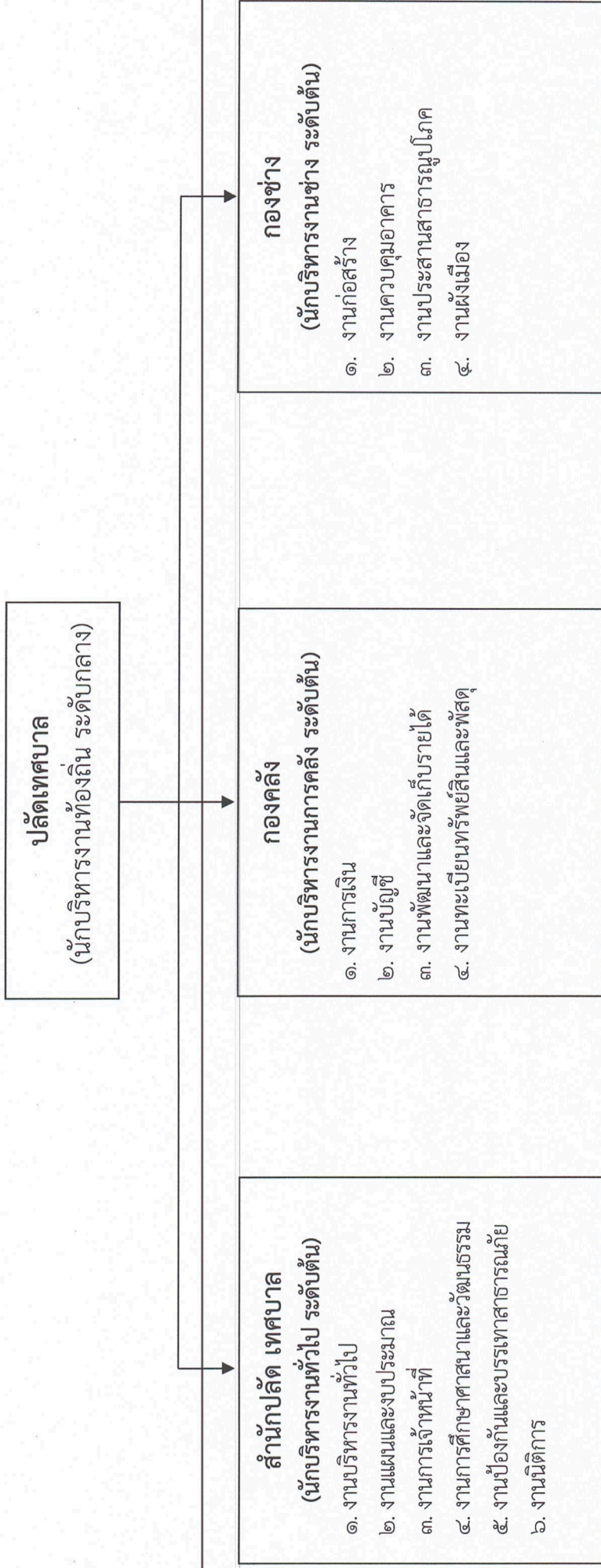
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ชี)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	กองคลัง (๑๔) - ว่าง - ผอ.กองคลัง(ผู้บริหารงานการคลัง) งานบัญชี	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม (๓๒,๘๐๐)
๑๘	นายประพนธ์ พงศ์พิศิธร นักวิชาการเงินและบัญชี งานการเงิน	ชก.	๑		๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)	
๑๙	- ว่าง - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๒๔,๘๒๕)	
๒๐	นางสาวกัญญา บัวแก้ว เจ้าหน้าที่ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ปง.	๑		๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๓,๕๑๐)	
๒๑	นายอภิชาติ ธเนศกัมภ์วร เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ งานการเงิน	ปง.	๑		๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๓,๕๑๐)	
๒๒	นางสาวนุศรา สุขอ่อน ผช.จพง.การเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	๑		๑๔๔,๑๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	(๑๒,๐๑๐)	
๒๓	นางสาวดวงฤดี โปอินทร์ ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)	
๒๔	นางสาวสุภาพร แซ่ถัน ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑		๑๔๔,๑๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	(๑๒,๐๑๐)	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ซี)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม (๙,๐๐๐)	
๒๖	พนักงาน พนักงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม (๙,๐๐๐)	
๒๗	กองช่าง (๑๕)																				
๒๗	- ว่าง - ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม (๓๒,๘๐๐)	
๒๘	งานก่อสร้าง นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๒๔,๘๒๕)	
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานก่อสร้าง นายชัยวัฒน์ บุญช่วย ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๖,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๒๐๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๓๑,๔๐๐	(๙,๗๒๐)	
๓๐	งานประสานสหกรณ์ภาค พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๙๗,๘๐๐	๒๐๒,๓๖๐	๒๐๗,๕๖๐	ว่างเต็ม (๑๕,๐๐๐)	
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานประสานสหกรณ์ภาค นายวิเชียร คันถอง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๐๔๐	๑๓๗,๔๔๐	๑๔๒,๘๔๐	(๑๐,๕๕๐)	

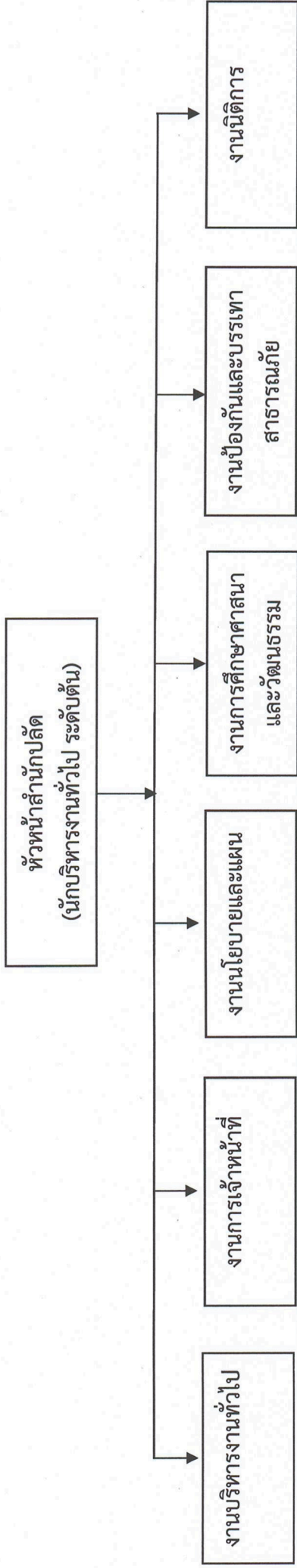
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง (แห่ง/ซี)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
	งานก่อสร้าง																				
๓๒	นายสนธิยา ชัยเมือง คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๓๓	- ว่าง - คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม (๘,๐๐๐)
	<b>งานประสานสาธารณสุขโรค</b>																				
๓๔	นายสมศักดิ์ สิทธิชัย คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
(๔)	<b>รวม</b>	-	๓๓	๒,๘๕๐,๒๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๒,๒๒๗,๖๔๐	๒,๒๒๗,๖๔๐	๒,๒๒๗,๖๔๐	๒,๒๒๗,๖๔๐	๒,๒๒๗,๖๔๐	๒,๒๒๗,๖๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																				
															๓๑,๐๗๕,๔๘๕	๓๒,๖๒๙,๒๕๙	๓๔,๒๖๐,๗๒๒	๓๕,๘๑๒,๕๐๖	๓๗,๓๖๖,๒๘๑	๓๘,๙๑๙,๐๕๖	

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองปราบ



## โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



**พนักงานเทศบาล**  
นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)  
จพง.รฐกรการ ปง. (๑)  
**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
พนักงานขับรถยนต์ (๑)  
**พนักงานจ้างทั่วไป**  
นักการภารโรง (๑)  
พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง) (๑)  
\*คนงาน (กำหนดใหม่) (๑)

**พนักงานเทศบาล**  
นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)

**พนักงานเทศบาล**  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
ชก. (๑)

**พนักงานเทศบาล**  
นักวิชาการศึกษา ชก.(๑)  
ครู (คศ.๑) (๑)  
**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
ผู้ดูแลเด็ก (๒)

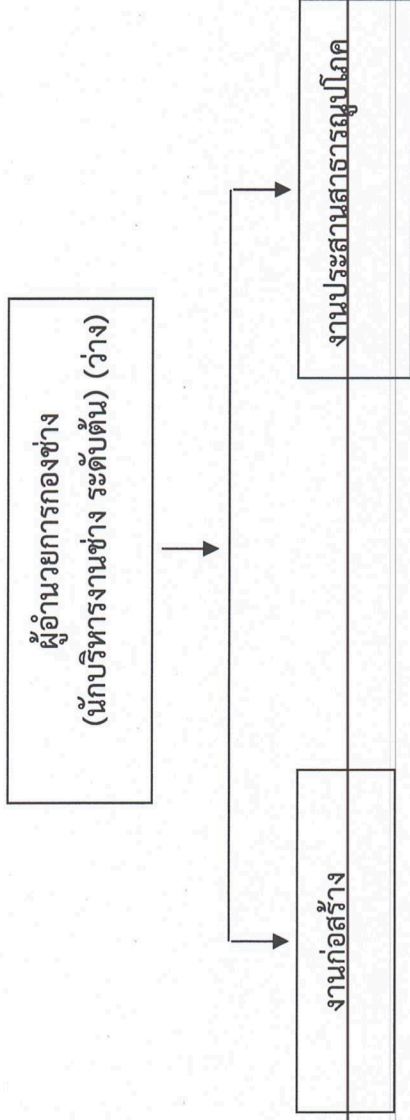
**พนักงานเทศบาล**  
จนง.ป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย ปง./ชง (ว่าง) (๑)

**พนักงานเทศบาล**  
นิติกร ปก. (๑)

ประเภท	พนักงานเทศบาล (ระดับ)						ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป							
จำนวน	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.			
	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๑	๑๑



## โครงสร้างกองช่าง



**พนักงานเทศบาล**  
นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) (๑)  
**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
ผช.นายช่างโยธา (๑)  
**พนักงานจ้างทั่วไป**  
คนงานทั่วไป (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)  
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (๑)  
**พนักงานจ้างทั่วไป**  
คนงานทั่วไป (๑)  
คนงานทั่วไป (ว่าง) (๑)

ประเภท	พนักงานเทศบาล (ระดับ)						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ									
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.						
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๒	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธนภัทร ตรีทัศน์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๐๑๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๒-๐๐๑๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓๑๖๐ (๔๑,๘๓๐x๑๒๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒๒)	๖๗๑,๑๖๐
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒	นายอุษิษฐ์ แผ่นดินลา	ศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑๒๑๑๐๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๒-๐๑๒๑๑๐๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	นายปริทพร แก้ว	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๔	นางสาวเลิศลักษณ์ สนแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๕๐x๑๒๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๕	นางรัตติกาล อวาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นายนิยม ช่วยเจริญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๗	นางสาวพัชรี รุ่งโรย	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นิติกร	ปก.	๖๗๒-๐๑๑๑๑๐๑๑๑๑	นิติกร	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอขอเบิกค่าจ้างเดิม			กรอขอเบิกค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๘	งานการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๐,๗๕๐x๑๒)	-	๒๘๒,๖๐๐
๙	นางสาววิทยา คาร	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๖๐๐-๒๙๙	ครู	คศ.๒	๖๗-๒-๐๑-๖๐๐-๒๙๙	ครู	คศ.๒	๒๘๗,๐๕๐ (๒๓,๙๒๐x๑๒)	-	๒๘๗,๐๕๐
๑๐	งานป้องกันและบรรเทา ภัย	-	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง										
	งานบริหารงานทั่วไป										
๑๑	นายสุรพล ปลอดอักษร	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๓	นายณรงค์ศักดิ์ วงษ์คุ้ม	ม.๖	-	นักการภารโรง		-	นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	ว่าง	-	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๕	นางสาววิวรรณ ฤทธิมณี	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๗๐,๗๖๐ (๑๓,๖๘๐x๑๒)	-	๑๗๐,๗๖๐
๑๖	นางสาวทิพวรรณ กาญจนะ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๖๗,๖๕๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	๑๖๗,๖๕๐ ๕

**กองคลัง (๐๕)**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๗	ว่าง	-	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	<b>งานบัญชี</b>											
๑๘	นายประพนธ์ พงศ์พิสิทร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๕๐
	<b>งานการเงิน</b>											
๑๙	ว่าง		๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>											
๒๐	นางสาววิภาณต์ บัวแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>											
๒๑	นายอภิชาติ ธเนศกัมภ์บวร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	<b>งานการเงิน</b>											
๒๒	นางสาวนุสร สุอ่อน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๑๒๐
	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>											
๒๓	นางสาวดวงดี ไพบรินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>											
๒๔	นางสาวสุภาพร แซ่ฉิน	ปวช. (การบัญชี)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๒๕	ว่าง	-	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง	-	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองช่าง(๑๕)**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๗	ว่าง	-	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ตัน	๖๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ตัน	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
	งานก่อสร้าง											
๒๘	ว่าง	-	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๗๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
	งานก่อสร้าง											
๒๙	นายชัยวัฒน์ บุญช่วย	ปวช. (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๖,๖๔๐ (๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๖๔๐
	พนักงานจ้าง											
	งานก่อสร้าง											
๓๐	นางสนธยา ชัยเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
	งานประสานสาธารณสุขนิคม											
๓๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๓๒	นายวิเชียร คันฉ่อง	ป.๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๕x๑๒)	-	-	๑๒๖,๖๐๐
๓๓	นายสมศักดิ์ สิทธิชัย	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคลองปราบกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลคลองปราบ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลคลองปราบ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

## ภาคผนวก

- (๑) สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- (๒) สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองปราบ
- (๓) สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลคลองปราบ
- (๔) สำเนาประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
- (๕) สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง
- (๖) สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- (๗) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองปราบ
- (๘) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลของเทศบาลตำบลคลองปราบ
- (๙) สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔



## ประกาศเทศบาลตำบลคลองปราบ

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓\* แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ เทศบาลตำบลคลองปราบ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุกิจจา สิตเสถียร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ



## ประกาศเทศบาลตำบลคลองปราบ

### เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองปราบ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองปราบ ออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณของเทศบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ - ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา พิมพ์ ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน งานแจ้งมติ ให้กองต่าง ๆ ทราบ งานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล งานเผยแพร่สนับสนุนผลงานนโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานวางแผนด้านการประชาสัมพันธ์ งานระบบสารสนเทศ งานรัฐพิธี งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ทะเบียนคุมงบประมาณรายจ่ายของสำนักปลัดเทศบาล งานจัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์ สำนักปลัดเทศบาล งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดอาคารสำนักงานและห้องประชุมเทศบาล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๒ งานแผนและงบประมาณ** มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือ ความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบาย แผนงานของเทศบาลหรือโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือกงานทะเบียนประวัติ บัตรประวัติต่าง ๆ งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ เกษียณ บำเหน็จบำนาญ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ การพิจารณาเกี่ยวกับวินัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับควบคุมดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่น่ารังเกียจ และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การจัดระเบียบการจอดยานยนต์และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานศึกษาและวิเคราะห์ข่าวเพื่อเสนอแนะวางแผนหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ งานประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานมวลชนต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ นิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎระเบียบข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย งานสอบสวน ตรวจพิจารณาเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลลูกจ้างและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ งานนิติกรรมสัญญา งานเกี่ยวกับความผิดทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นๆ งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ การรวบรวมข้อมูล สถิติ วิเคราะห์งบการเงิน รายงานงบการเงิน รายงานสถานะทางการเงิน ฯลฯ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ การซื้อและการจ้าง การซ่อมและบำรุงรักษา การจัดทำทะเบียนพัสดุ การเบิกจ่าย การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ จัดทำรายงานประจำเดือน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ การจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานลงรายการเกี่ยวกับโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน งานดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประจำวัน งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือคำร้องภายในกำหนดและรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด งานประสานงานกับฝ่ายนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ งานเกี่ยวกับการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการเร่งรัดรายได้ งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ งานการจัดทำรายงานประจำเดือน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

**๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ งานก่อสร้างถนนและบурณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ งานจัดระบบข้อมูลและแผนที่คมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ


**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าใช้จ่ายโครงการค่าใช้จ่ายโครงการ งานควบคุมงานก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน ไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคมและสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า ไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคม งานสวนสาธารณะ ฯลฯ ควบคุมดูแลอาคาร สถานที่ งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา งานออกแบบจัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคมและสิ่งติดตั้งอื่น ๆ ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณีและงานอื่น ๆ งานสำรวจบำรุงการไฟฟ้า ประปา โทรคมนาคมในเขตเทศบาล งานซ่อมบำรุงรักษา งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ การจัดทำผังเมืองรวมและงานจัดทำผังเมืองเฉพาะ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม และผังเมืองเฉพาะ งานสำรวจและแผนที่ งานควบคุมทางผังเมือง งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง งานให้คำปรึกษาด้านผังเมือง งานให้คำปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์วิจัยงานผังเมือง งานวิเคราะห์วิจัยด้านสิ่งแวดล้อม งานเวนคืนและจดกรรมสิทธิ์ที่ดิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสุกิจจา สติตเสถียร)  
นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ



## ประกาศเทศบาลตำบลคลองปราบ

### เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลคลองปราบ

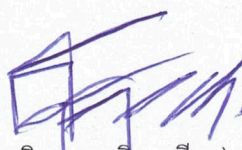
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และหมวด ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ.๒๕๕๓ และหมวด ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลองปราบ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)					
	พนักงานเทศบาล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-ว่าง-
๑๐	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๑๑๓	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	-ว่าง-
๑๔	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๕	คนงาน	-	-	๑		กำหนดเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานเทศบาล					
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ ชก.	๑	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๔	คนงานทั่วไป	-	-	๒	-	-ว่าง-
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานเทศบาล					
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๘	พนักงานขับเครื่องกลขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	-ว่าง-
๒๙	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๐	คนงานทั่วไป	-	-	๒	-	
๓๑	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสุกิจจา สิตเสถียร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ



## ประกาศเทศบาลตำบลคลองปราบ

### เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองปราบ

\*\*\*\*\*

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองปราบ มีหน้าที่  
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการ  
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุกิจจา สติตเสถียร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองปราบ

ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งกรอบ อัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓๔ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุกัจจา สติตเสถียร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 แบบทำยาค่าสิ่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธนภัทร ศรีทัศน์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๐-๑๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๒-๐๐-๑๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓๑๑๐ (๕๑,๙๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)  ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒	นายวุฒิชัย แผนสิลา	ศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	งานบริหารงานทั่วไป นายพิชัย แจ้งสิง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐
๔	นางสาวเลิศลักษณ์ สมแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๔๑๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๗๒-๐๑-๔๑๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	๑๘๕,๒๘๐
๕	งานกรเจ้าหน้าที่ นางรัตติกาล ฉวาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	งานนโยบายและแผน นางสาวโศพิศ ช่วยเจริญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	๒๕๔,๘๘๐

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ  
 (นายธนภัทร ศรีทัศน์)  
 ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ  
 (นายสุกิจจา สติเสถียร)  
 นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่งประจำปีประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 แนวนับค่าสิ่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ค่าแห่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๗	งานนิติกร นางสาวพัชรี รุ่งโรย	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๘	งานกรศึกษาสถานและ วัดนพธรรม นางธีรรัตน์ แตงเดิม	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๔๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๔๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๐,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๙	นางสาวนิตยา คาร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑๖๐๐๖๒๙๙	ครู	คศ.๒	๖๗-๒-๐๑๖๐๐๖๒๙๙	ครู	คศ.๒	๒๘๗,๐๔๐ (๒๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๐๔๐
๑๐	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ว่าง	-	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๑	นายสุรพล ปลอดอักษร	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๓	นายณรงค์ดี วงศ์คุ้ม	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ  
 (นายธนาภัทร ตรีทัศน์)  
 ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ  
 (นายสุกิจจา สติเสถียร)  
 นายเทศมนตรีตำบลคลองปราบ

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่งประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 แบบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง										
	งานบริหารศึกษาศาสตร์และ วัฒนธรรม										
๑๕	นางสาววิพรรณ ฤทธิชัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		๑๗๐,๗๖๐ (๑๓,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐
๑๖	นางสาวทิพวรรณ กาญจนะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		๑๖๗,๖๔๐ (๑๓,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๖๔๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๗	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน ๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๘	งานบัญชี นายประพนธ์ พงศ์เลิศ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	๓๒๒,๖๔๐
๑๙	งานการเงิน ว่าง	-	๖๗-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ

(นายธนภัทร ตีรทัศน์)

ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายสุกิจจา สติตเสถียร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่งประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 แนนท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๐	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นางสาวกวิกาณ์ บัวแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๒๐๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๗-๒-๐๔-๒๐๓๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๑	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ นายอภิชาติ ธนศักดิ์บวร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๒๐๔๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๗-๒-๐๔-๒๐๔๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๒	งานการเงิน นางสาวนุสรา สุขอ่อน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๑๒๐
๒๓	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นางสาวดวงฤดี ไปอินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ นางสาวสุภาพร แฉฉิ้น	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๑๒๐
๒๕	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ  
 (นายธณภัทร ตรีทัศน์)  
 ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ  
 (นายสุกิจจา สติเสถียร)  
 นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ตอนที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๗	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๘	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	นางชัยวัฒน์ บุญช่วย	ปวช. (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๖,๖๔๐ (๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๖๔๐
๓๐	นางสนธยา ชัยเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเดิม)

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ

(นายธนภัทร ตรีทัศน์)

ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายสุกิจจา สติเสถียร)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลคลองปราบ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลคลองปราบ ที่ ๓๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๓๒	นายวิเชียร คินลอง	ป.๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๕x๑๒)	-	-	๑๒๖,๖๐๐
๓๓	นายสมศักดิ์ สิทธิชัย	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ  
 (นายธนภัทร ตีรทัศน์)  
 ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ  
 (นายสุกิจจา สติเสถียร)  
 นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ