



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลเกาะเต่า

อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทร.๐ ๗๗๖๐ ๑๙๘๑
www.kohtao.go.th



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลเกาะเต่าจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม และเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอาศัยประกาศ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัชรินทร์ ฟาสีพร)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า

เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเกาะเต่า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัด พนักงานเทศบาล นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	กำหนดตำแหน่งปี ๒๕๖๗
๒.	ศพด.บ้านแม่หาด พนักงานครูเทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	๑	-	กำหนดตำแหน่งปี ๒๕๖๗
๓.	กวางคลัง พนักงานจ้าง คนงาน	-	๑	-	กำหนดตำแหน่งปี ๒๕๖๗
๔.	กองช่าง พนักงานเทศบาล วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๒-๐๕-๗๔๐๖-๐๐๑	กำหนดตำแหน่งปี ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัชรินทร์ ฟ้าสิริพร)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า

เรื่อง ประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเกาะเต่า

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด(เดิม)	จำนวน/อัตรา	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง งานการเงินและบัญชี	๑	ยุบเลิก ปี ๒๕๖๗
๒	พนักงานจ้างเทศบาล นักการ งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล	๑	ยุบเลิก ปี ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัชรินทร์ ฟ่ำสิริพร)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ ข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะเต่า รายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เทศบาลเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์
- ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๙ งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบต่องประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานพัฒนารายได้

/๓.กองช่าง...

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมอาคารและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน การควบคุมเกี่ยวกับรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานตามพระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการ ภายนอกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไป

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ด้วยเทคนิคและ วิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป ปริมาณมากน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งวิเคราะห์และ ประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับคำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สินและการใช้ ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด ประเมินผลการปฏิบัติงานและ เสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ ประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ ภายในตามที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวัชรินทร์ ฟาสีร์พร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	
๘.๑ โครงสร้าง	๒๕
๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- สำเนารายการการประชุมคณะกรรมการฯ
- สำเนาข้อบัญญัติ พ.ศ.๒๕๖๖ เพิ่มเติม
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒๕๖๙
- ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเกาะเต่า
- ประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเกาะเต่า
- ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล โดยให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะเต่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะเต่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล และผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเต่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดและมีผลกระทบต่องาน ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการท้องถิ่นนั้นทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ หรือในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการสอบถามแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนั้นเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับที่จะเพิ่ม/ลดลง

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังสามปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล ความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเกาะเต่า กำหนดไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน-การสาธารณูปโภค
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนากิจการประปา
- ๑.๔ แนวทางการพัฒนาควบคุมอาคารผังเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาการบริหารสนับสนุนการศึกษา
- ๓.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศาสนา ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้าน
- ๓.๓ แนวทางการพัฒนาปลูกฝังจิตสำนึกความจงรักภักดีในสถาบัน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๔.๒ แนวทางการพัฒนา บูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๓ แนวทางการพัฒนาการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
- ๔.๔ แนวทางการพัฒนาการบริการสาธารณสุข
- ๔.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมกีฬา
- ๔.๖ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

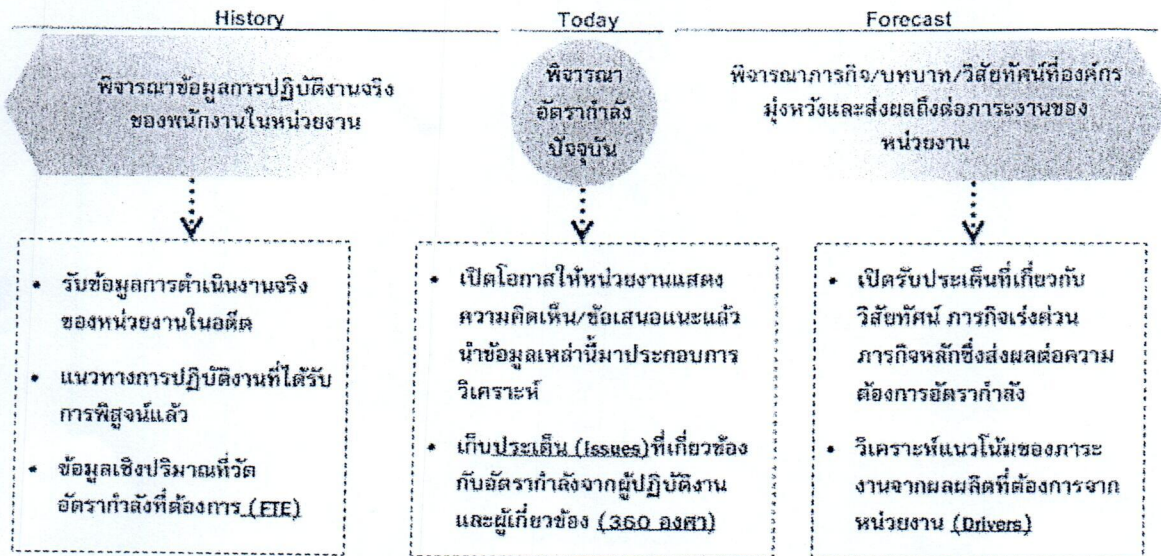
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๕.๑ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ๕.๓ แนวทางการพัฒนาการบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ๕.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่น

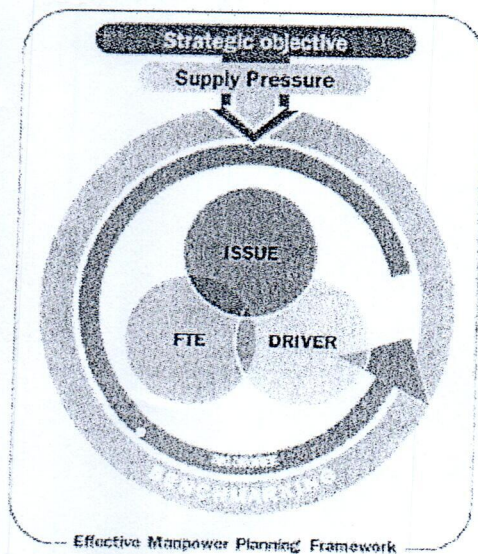
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ แนวทางการพัฒนาระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย
- ๖.๒ แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

ทฤษฎีและการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติ ข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ๖ วิธีการตามมิติของเวลา



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
FTE (Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

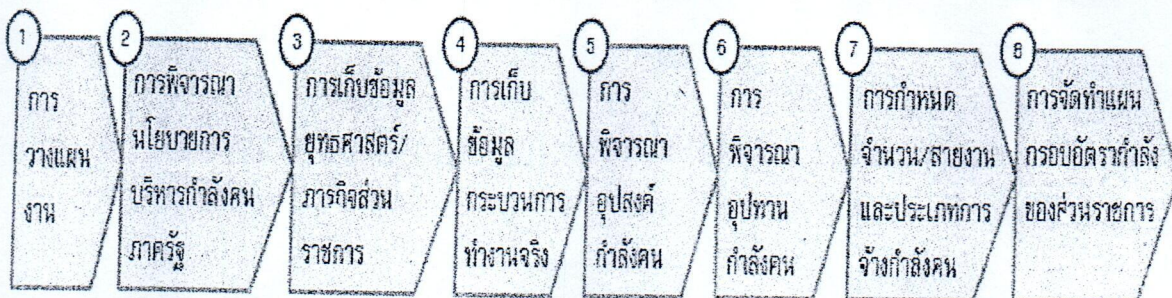
American Academy of Political and Social Science

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความมุ่งมั่น จริงจังของ ผู้บริหารระดับสูง	ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการวางนโยบายปัจจัยหลักที่สำคัญใน การจัดทำ และส่งเสริมระบบการประเมินผลให้นำไปปฏิบัติและมีการปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง
ผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ	ควรกำหนดคณะทำงานหรือบุคคลที่เป็นผู้ประสานงานและรับผิดชอบหลัก เกี่ยวกับโครงการ โดยรับผิดชอบการให้คำปรึกษาภายในหน่วยงาน การติดตาม ความก้าวหน้า การประสานการแก้ปัญหาและการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเพื่อ ผลักดันให้ระบบเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม
การสื่อสารภายใน องค์กร	ควรสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจหลักการและความสำคัญของโครงการ
ระบบข้อมูลอัตรากำลัง	ควรมีข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบครัน ทันสมัย สามารถชี้เฉพาะเจาะจงได้
การติดตามงานอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	ควรกำหนดให้มีการประชุมหรือการรายงานความก้าวหน้าเพื่อติดตามผลกา ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการปรับปรุง การดำเนินงานและทำให้ระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดขึ้นตามแผนงานและเวลา ที่กำหนดไว้

กระบวนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

กระบวนการในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการอาจแบ่งเป็น ๘ ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนงาน

การกำหนดคณะทำงาน การวางแผนกระบวนการงาน และเวลาที่ใช้ทั้งหมด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๘ ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ขั้นตอนที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การพิจารณายึดหลัก พ.ร.บ.เทศบาล, พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งเริ่มจากการพิจารณาปัญหาโดยอาจแบ่งเป็นปัญหาดังต่อไปนี้

- ด้านการใช้อัตรากำลัง มีการจ้างงานไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและทันสมัย โดยอัตรากำลังส่วนนี้จะมีทั้งข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว หรือมีการใช้อัตรากำลังที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์
- ด้านโครงสร้างบุคลากร มีการเกลี่ยและยุบรวมตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นระดับที่สูงขึ้น เป็นผลให้ตำแหน่ง ระดับล่างลดลงจึงทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างระดับปฏิบัติการกับระดับบังคับบัญชา นอกจากนี้ในส่วนราชการขนาดเล็กที่มีอัตรากำลังจำกัดไม่สามารถนำตำแหน่งว่างมาเกลี่ยหรือยุบรวมได้
- ด้านคุณลักษณะเชิงประชากรของอัตรากำลัง ข้าราชการที่มีอายุเฉลี่ยมากจะออกจากระบบราชการไป ซึ่งอาจทำให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลงหากอัตรการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีจำนวนน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ อาจส่งผลให้ส่วนราชการสูญเสียอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถ เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า รวมทั้งอาจเกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องและความพร้อมในการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะ
- ด้านคุณภาพของอัตรากำลังไม่สมดุลกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายทั้งหมด รายจ่ายด้านบุคลากรไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง และส่วนราชการยังขาดการวัดและติดตามการประเมินความคุ้มค่าด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- ด้านอัตรากำลังรุ่นใหม่ ขาดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม เนื่องจากระบบราชการขาดแรงดึงดูดผู้สมัครที่เก่ง ดี มีแนวคิดใหม่และมีจิตสาธารณะ อีกทั้งองค์กรในภาครัฐยังไม่ถูกพิจารณาเป็นนายจ้างที่น่าเข้าทำงานด้วยเป็นอันดับต้นๆ (Employer of Choice) ส่งผลให้ไม่สามารถรักษาอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถและดีไว้ในระบบราชการได้

ขั้นตอนที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

ส่วนราชการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงานที่ต้องการจะจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยอ้างอิงจากภารกิจตามกฎหมายตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ทิศทางอันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรต่อไปหรืออาจกล่าวได้ว่าก่อนที่จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์กรควรจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรให้แล้วเสร็จ (Setting Strategic Direction) มิฉะนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

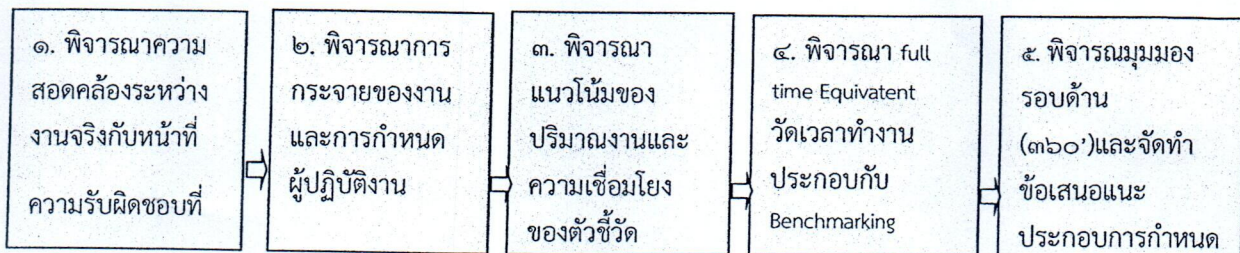
ขั้นตอนที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

ข้อมูลที่ได้จะมีครบทั้ง ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังนั้นจึงเสนอให้ใช้แบบฟอร์มเก็บข้อมูลมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเก็บข้อมูลจากหลายๆ แห่งมาประกอบการพิจารณาพร้อมทั้งยืนยันความถูกต้องเบื้องต้น ประกอบด้วย

- ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน
- ฟอร์มสอบถามมุมมองด้านอัตรากำลัง
- รายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

นำมาจัดหมวดหมู่ เป็นรายหน่วยงานพร้อมตรวจสอบเบื้องต้นว่าได้รับข้อมูลตามที่ระบุแล้วหรือไม่ และอาจให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานใกล้เคียงกันช่วยตรวจสอบอีกครั้ง นำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอัตรากำลัง ๕ ขั้นตอนหลัก



ในแต่ละขั้นตอนการพิจารณาอัตรากำลังจะได้ผลสะท้อนทิศทางการปรับอัตรากำลัง ได้แก่ ควรปรับเพิ่ม / ลด / คงอัตรากำลังเมื่อเทียบกับจำนวนที่มีอยู่ และเมื่อผลการพิจารณาอัตรากำลังจากหลายๆ ขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน (Consistency) จะสามารถสรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

วิเคราะห์อุปทานประกอบเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา-วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเป็นหลัก เนื่องจากจะมีผลต่อการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันและการเตรียมพร้อมเพื่อปรับตำแหน่งในอนาคต

ขั้นตอนที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทการจ้างกำลังคน

การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้หน่วยงานกลางร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ ดังนี้

- **ข้าราชการ :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน ได้แก่ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ) ประเภทอำนวยการ (ต้น/กลาง/สูง) ประเภทบริหาร (ต้น/กลาง/สูง)
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ได้แก่ ประเภทพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ขั้นตอนที่ ๘ การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

จัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งประกอบการกำหนดอัตรากำลังส่วนราชการพิจารณาอุปทานกำลังคน

ประกอบเพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดตำแหน่งนั้นเหมาะสมกับการใช้งานกำลังคนในปัจจุบัน รวมถึงให้พิจารณาว่าจำนวนและตำแหน่งดังกล่าวควรกำหนดเป็นบุคลากรของรัฐในประเภทข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

การกำหนดอัตรากำลัง ของสำนัก / กอง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา รวม ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา รวม ๒๒ อัตรา โครงสร้างส่วนราชการประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการและการพาณิชย์ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการศึกษา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสาธารณสุข งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม และงานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนงานได้รับผิดชอบ พนักงานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และบางตำแหน่งไม่มีความจำเป็นต้องใช้จึงต้องปรับลด คือ ตำแหน่ง นักการภารโรง ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา รวม ๑๑ อัตรา โครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง มีปริมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำเป็นต้อง

กำหนดบุคลากรเพิ่ม คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป เพื่อปฏิบัติงานงานพัฒนารายได้ และมีกรอบอัตรากำลังว่าง และไม่มีผู้โอนหรือบรรจุ จำเป็นต้องปรับลดจำนวนบุคลากร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่แล้ว

๓. กองช่าง

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา โครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานวิศวกรรมโยธา ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง มีปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากเป็นกรอบอัตรากำลังว่าง และไม่มีผู้โอนหรือบรรจุแต่งตั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพิ่ม โดยตำแหน่งว่างของกองช่างจะต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่าง

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ในภาพรวมทั้งหมดที่เป็นปัญหาในปีที่ผ่านมาและปัจจุบัน คือหน่วยงานประสบปัญหา ไม่มีผู้ประสงค์โอนหรือมาบรรจุแต่งตั้งใหม่ ทำให้ตำแหน่งว่าง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนัก/กอง ต้องปฏิบัติงานค่อนข้างหนักแทนตำแหน่งว่าง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้าน

ปัญหาด้านสวัสดิการ สาเหตุที่ไม่มีผู้ประสงค์โอนมาปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกลเป็นเกาะ ห่างจากชายฝั่งมากที่สุดในประเทศไทย ค่าครองชีพสูง ค่าเช่าบ้านแพง ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานบรรจุใหม่ ไม่มีเบี้ยกันดาร (เสนอขอต่อ ก.ท.แต่ไม่ได้รับพิจารณา) ทำให้พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โอนย้ายกลับภูมิลำเนา

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) จึงได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้ สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบล

ทั้งนี้เทศบาลได้พิจารณาจากสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ดังรายละเอียดที่ปรากฏต่อไปนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความ จริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน	
คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน	
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)}}{\text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณ งานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวน ตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา อัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้าน การเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดย วิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

เทศบาลตำบลเกาะเต่า เป็นเทศบาลสามัญ มีอัตรากำลังคน พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวม ๔๗ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๓๘	อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	จำนวน	๑๘	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๓	อัตรา
รวม	จำนวน	๖๐	อัตรา

การวิเคราะห์ปริมาณงาน

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ และกำหนด บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการกิจหลักและภารกิจรอง เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว การบริหารงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ งานก่อสร้างควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขปโภค จำนวน ๑ สำนัก ๒ กอง รวม ๕๐ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนี้

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
๑. บริหารท้องถิ่น (๐๐)	๒	๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๒. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)		
๒.๑ อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๒	๑) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) ๒) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
๒.๔ งานนิติการและการพาณิชย์	๑	๑) นิติกร (ปก./ชก.) (๑)
๒.๕งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓	๑) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) (๑)

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
		๒) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) (๑) ๓) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.) (๑)
๒.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๒	๑) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑) ๒) คณงานทั่วไป (๒)
๒.๗ งานการศึกษา	๙	๑) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ๒) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) ๓) ครูผู้ช่วย (๑) ๔) ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๓) ๕) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) ๖) คณงาน (๑)
๒.๘ งานบริหารทั่วไป	๖	๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑) ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑) ๔) พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑) ๕) คณงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)
๒.๙ งานส่งเสริมสวัสดิการและ สังคม	๒	๑) นักพัฒนาชุมชน (๑) ๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)
๒.๑๐ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๖	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง./อส.) (๑) ๒) พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑) ๓) นายท้ายเรือ (ภารกิจ) (๑) ๔) คณงาน (พนักงานดับเพลิง) (๓)

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
๓. กองคลัง (๐๔)		
๓.๑ อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
๓.๒ งานบริหารทั่วไป	๒	๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๓.๓ งานการเงินและบัญชี	๒	๑) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
๓.๔ งานพัฒนารายได้	๕	๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒) ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑) ๓) คนงาน (๒)
๓.๕ งานทรัพย์สินและพัสดุ	๒	๑) เจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
๔. กองช่าง (๐๕)		
๔.๑ อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
๔.๒ งานบริหารทั่วไป	๔	๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๓) คนงาน (๒)
๔.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๔	๑) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) ๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑) ๓) คนงาน (๒)
๔.๔ งานสาธารณูปโภค	๒	๑) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑) ๒) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
๔.๕ งานวิศวกรรมโยธา	๑	๑) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๒ ระบบไฟฟ้าขัดข้องบ่อย และค่าไฟฟ้ามีราคาแพง
- ๑.๓ ระบบระบายน้ำไม่ดี น้ำท่วมขัง เนื่องจากดินทรายทำให้เกิดการพังทลาย
- ๑.๔ ปัญหาถนน ทางเท้า ถนนส่วนใหญ่ยังเป็นลูกรัง และถนนบางสายไม่มีทางเท้า

ความต้องการของประชาชน

- ๑.๑ ต้องการน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๒ ต้องการไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพ และค่าไฟฟ้าลดลง
- ๑.๓ ต้องการระบบระบายน้ำที่ดี น้ำท่วมขังไม่ท่วมขัง
- ๑.๔ ต้องการถนนที่ไม่เป็นลูกรัง และมีทางเท้าสำหรับเดิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๒.๑ การแข่งขันในเชิงธุรกิจท่องเที่ยวของคนข้างสูง
- ๒.๒ การจ้างแรงงานต่างชาติมากกว่าคนไทย
- ๒.๓ ค่าครองชีพสูงกว่าบนฝั่ง
- ๒.๔ ไม่มีการจัดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย

ความต้องการของประชาชน

- ๒.๑ ต้องการ การจ้างงานของคนในพื้นที่
- ๒.๒ ต้องการให้ค่าครองชีพราคาเท่ากับบนฝั่ง
- ๒.๓ ต้องการให้มีการจัดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมาย

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ จำนวนผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้น
- ๓.๓ การอยู่อาศัยไม่ถูกลักษณะของชาวต่างชาติ เช่น พม่า
- ๓.๔ ปัญหาการมั่วสุมเล่นการพนัน
- ๓.๕ ปัญหาการมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น

ความต้องการของประชาชน

- ๓.๑ ความต้องการการแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลง
- ๓.๒ ความต้องการให้มีสวัสดิการที่รองรับผู้สูงอายุ และมีสถานพยาบาลที่รองรับการเจ็บไข้ของผู้สูงอายุ
- ๓.๓ ความต้องการให้ชาวต่างชาติมีสุขลักษณะที่ดี
- ๓.๔ ความต้องการให้มีมาตรการ หรือกฎหมายที่จัดการบุคคลที่มีว่สุ่มเล่นการพนัน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมต่างๆของเทศบาล
- ๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๓ ปัญหาการขาดยานพาหนะ วัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีไม่เพียงพอ
- ๔.๔ ปัญหาความไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนของประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วม การตรวจสอบ
- ๔.๕ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๖ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๔.๑ วัสดุครุภัณฑ์ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ให้ครบ ทันสมัย
- ๔.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๓ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๔.๔ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๕ จัดงานชุมชนสัมพันธ์เพื่อให้ทุกชุมชนได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ๔.๖ ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๔.๗ ได้รับสิทธิ เสรีภาพ ตามระบอบประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ ปัญหาการระบายน้ำ ทางระบายน้ำทั้งไม่ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ๕.๒ ปัญหาที่รองรับขยะ อุปกรณ์ในการกำจัดขยะมีไม่เพียงพอ และไม่ได้มาตรฐาน
- ๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้น
- ๕.๔ ปัญหาความสะอาดและความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของร้านอาหาร สถานที่จำหน่ายอาหาร และตลาดชุมชน
- ๕.๕ ปัญหามลภาวะ
 - น้ำเสีย
 - มลพิษทางเสียง เช่น เครื่องยนต์
- ๕.๖ ปัญหาสถานที่ทิ้งขยะ และกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๗ ปัญหาระบบกำจัดขยะยังไม่ดีพอและไม่มีการแยกขยะก่อนกำจัด

ความต้องการของประชาชน

- ๕.๑ ต้องการให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่ออกกำลังกาย
- ๕.๒ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอ
- ๕.๔ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕ พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่ต่างๆในเขตเทศบาล
- ๕.๖ ปรับปรุงสวนสาธารณะให้การบริการที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม ระบบไฟฟ้า ไม้ดอก ไม้ประดับ
- ๕.๗ พัฒนา จัดระบบน้ำเสีย ชุด ลอกคลองให้น้ำไหลถ่ายเทได้ดี
- ๕.๘ มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงาม และเป็นชุมชนที่น่าอยู่ยั่งยืน

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๖.๑ การระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก
- ๖.๒ สภาพความเป็นอยู่ของต่างด้าวไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๓ มีสุนัขจรจัดไม่ได้รับการดูแลจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน

- ๖.๑ จัดให้มีการป้องกันโรคระบาดของโรคติดต่อ
- ๖.๒ ความต้องการให้สภาพความเป็นอยู่ของต่างด้าวให้ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๓ ความต้องการให้มีหน่วยงาน หรือมูลนิธิที่ดูแลเกี่ยวกับสุนัขจรจัด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๗.๑ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานการศึกษา
- ๗.๒ สถานศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนเป็นอาคารชั่วคราว
- ๗.๓ ไม่มีการจัดทำประวัติตำบลหรือศูนย์เรียนรู้ตำบล
- ๗.๔ ชุมชนไม่ให้ความสำคัญต่อการก่อสร้างศูนย์เรียนรู้ตำบลซึ่งมีประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน

ความต้องการของประชาชน

- ๗.๑ ความต้องการจำนวนบุคลากรที่เพียงพอสำหรับปฏิบัติงานการศึกษา
- ๗.๒ จัดให้มีสถานศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนเป็นอาคารถาวร
- ๗.๓ จัดให้มีการจัดทำประวัติตำบลหรือศูนย์เรียนรู้ตำบล
- ๗.๔ ความต้องการให้ชุมชนให้ความสำคัญต่อการก่อสร้างศูนย์เรียนรู้ตำบล

๕. การกิจ อาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกาะเต่า วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล, พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ ตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชฎ

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเกาะเต่า นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เทศบาลตำบลเกาะเต่า วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเมืองน่าอยู่
๓. การกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ส่งเสริมด้านการศึกษา

การกิจรอง

๑. การส่งเสริมกีฬาและอาชีพ
๒. การส่งเสริมพาณิชย์และการลงทุน
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๕. การกิจถ่ายโอน
๖. พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผล
๗. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ
๘. การพัฒนาและควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย
๙. การวางผังเมืองรวม
๑๐. การพัฒนาและควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย
๑๑. ส่งเสริมกิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและสถาบันพระมหากษัตริย์
๑๒. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๑๓. ด้านสวัสดิการสังคม
๑๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว
๑๖. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๑๗. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
๑๘. การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเกาะเต่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเกาะเต่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการบริหารของสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ซึ่งมีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเกาะเต่า แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม	* กำหนดงานเพิ่มใหม่
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค	๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา	* กำหนดงานเพิ่มใหม่
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๑) ๑. งานตรวจสอบภายใน	๑. งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจ และปริมาณงาน สามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนด กลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อประเมิน ค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายท้ายเรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
งานพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรมโยธา								
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่ให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่หาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่ตามหนังสือสั่งการ ฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๖๐	๖๐	๖๐	+๓	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำ ตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณล ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

[illegible]

[illegible]

การชำระค่าเช่าเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลเกาะเต่า อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

[illegible]

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น

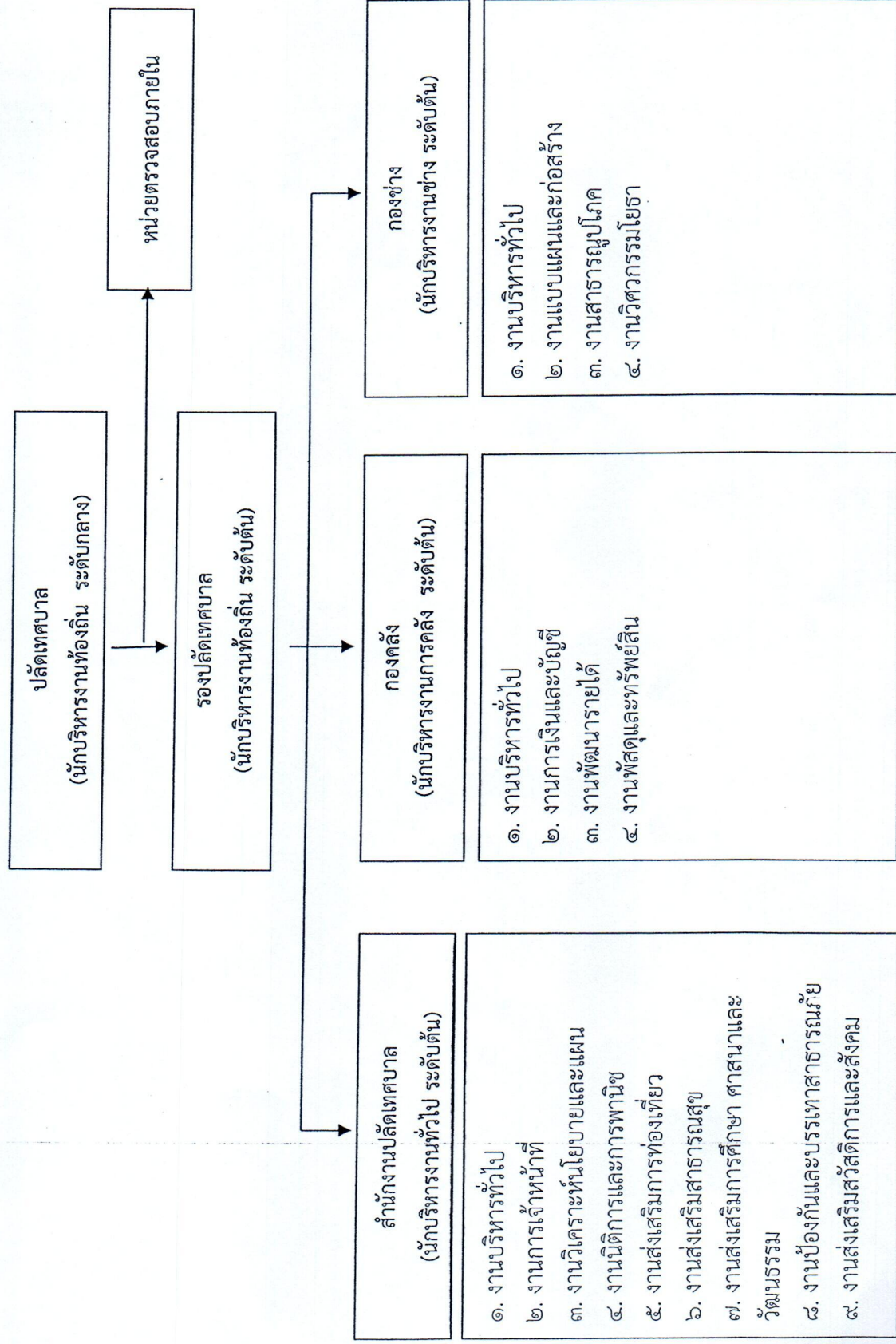
งบประมาณรายจ่ายประจำปี

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-๓๓-

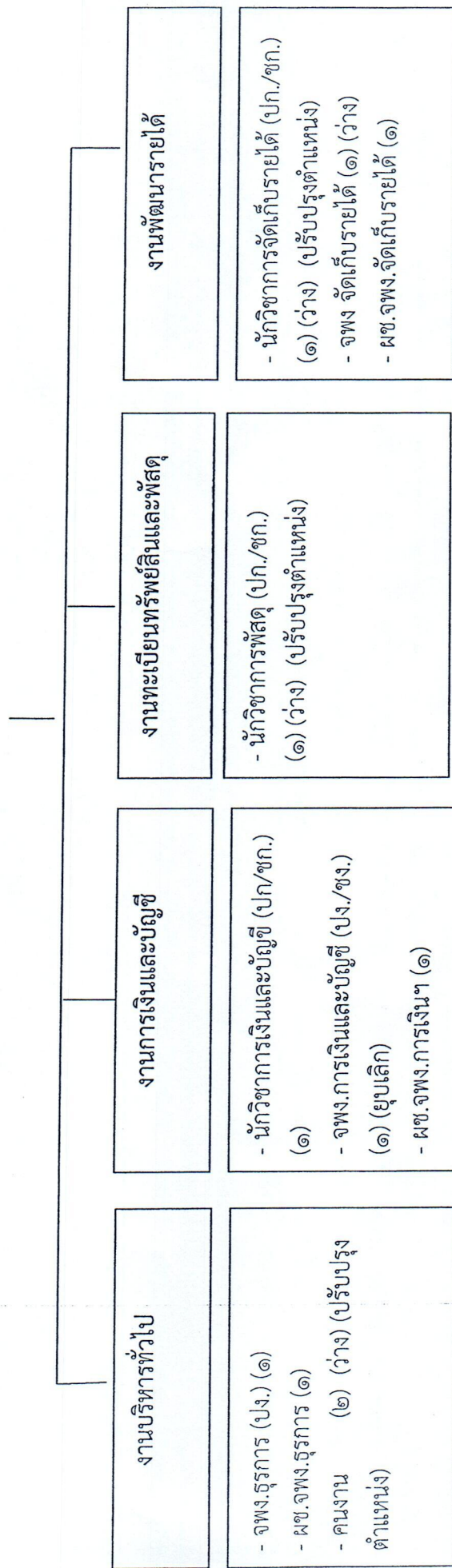
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

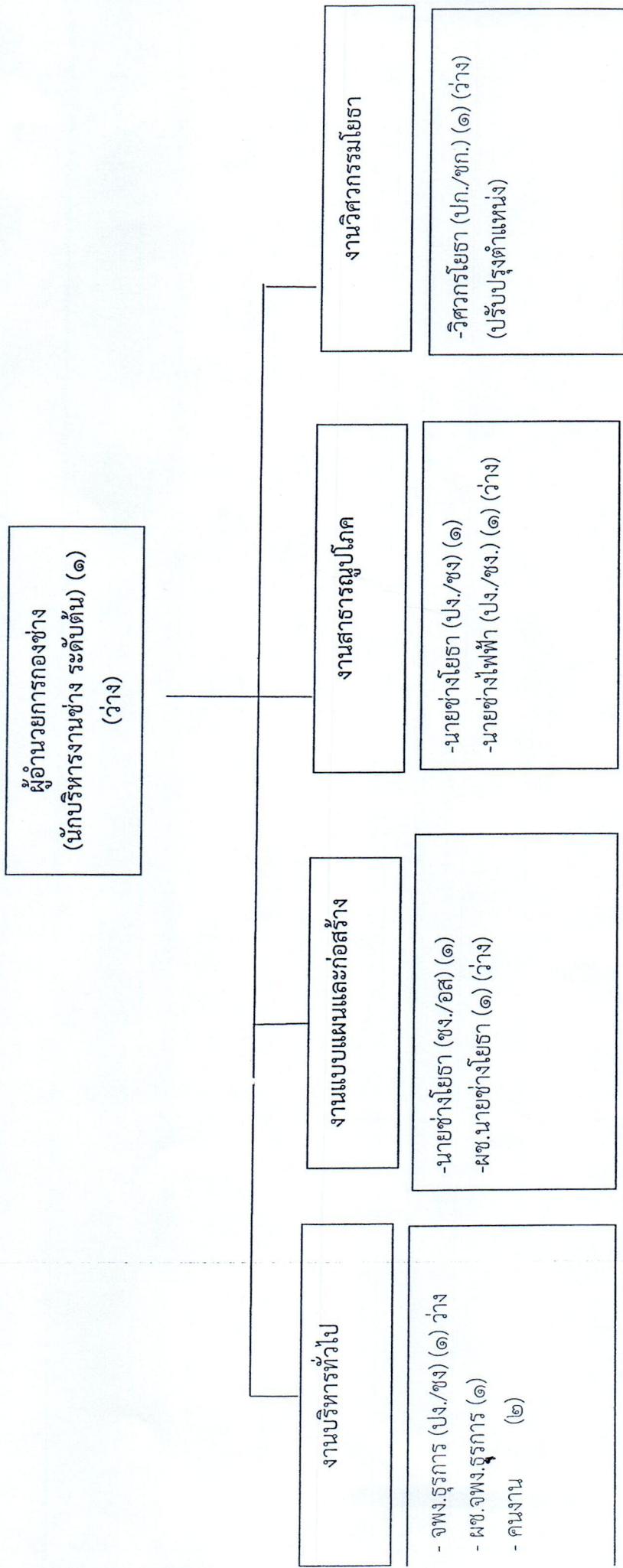


งานบริหารทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานนิติการ และการพาณิชย์	งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว
- จพง.ธุรการ (ปง.) (๑) - ผช.จพง.ธุรการ (๑) - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑) - พ.ขับรถยนต์ (๑) - ผช.จพง.พัสดุ (๑) - คนงาน (๒) - นักการภารโรง (ยุบ)	- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) - ผช.นักทรัพยากรบุคคล (๑)	- นักวิเคราะห์ฯ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)	- นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)	- นักวิชาการ ศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)	- จพง.ป้องกันฯ (ชง./อส) (๑) - พ.ขับรถยนต์ (๑) - นายท้ายเรือ (๑) - คนงาน (พ.ดับเพลิง) (๒) (ว่าง) (๑)	- นักพัฒนาการ ท่องเที่ยว (ปก./ชก.) (๒) ว่าง (๑) - จพง.ส่งเสริมการ ท่องเที่ยว (ปง./ชง) (๑)
	งานส่งเสริมสวัสดิการ และสังคม	งานส่งเสริมสาธารณสุข				
	- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)	- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) - คนงาน (๒)				

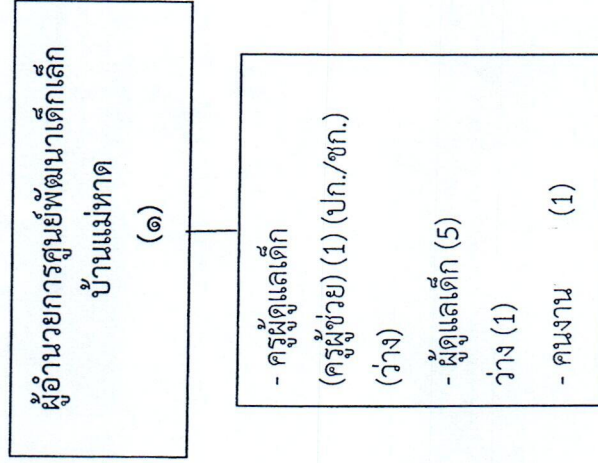
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	๑	-	-	๑๐	๑๐	๒๖

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(ว่าง) (๑)

[illegible]



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๓



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑.	นายอวยชัย ศรีทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๐๐๐ (๕๕,๓๕๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
๒.	น.ส.พัทธนันท์ หนูแป้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
สำนักปลัดเทศบาล												
๓.	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
	งานการเงิน											
๔.	นายอรรถพล ทองมัน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๕.	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน		
	งานนิติการและกรพาณิชย์												
๖	-		๖๗-๒-๐๑-๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐	
	งานบริหารทั่วไป												
๗.	น.ส.ชวัลลักษณ์ พิชัยพันธ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๒-๐๑-๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐	
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว												
๘	น.ส.ณัฐกานต์ กัญชนะกาญจน์	สารสนเทศศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๖๗-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	จนท.บ.งานทะเบียนฯ	๓-๕/จว	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๙	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๒	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๒	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐	
๑๐	น.ส.นงลักษณ์ มาบ้ายะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๖๗-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
	งานป้องกัน											
๑๑	นายยุทธศักดิ์ จันทร์สุริย์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐*๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๒	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านแม่หาด											
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่หาด	-	-	-	-	
๑๔	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๑-๖๓๐๐-๐๔๕	ครูผู้ช่วย	-	๖๗-๒-๐๑-๖๓๐๐-๐๔๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	งานส่งเสริมสาธารณสุข											
๑๕	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
	งานสวัสดิการและสังคม											
๑๖	-	-	-	-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.		-	-	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๗	นางสาวมัทนา ปฐวีศรีสุธา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐X๑๒)	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐
๑๘	นายคณิศร อินทนาม	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐X๑๒)	-	-	-	-	๑๔,๙๒๐
๑๙	นางสาวทัศนีย์ บัวรอด	บริหารธุรกิจบัณฑิตบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕,๓๒๐ (๑๒,๓๑๐X๑๒)	-	-	-	-	๑๕,๓๒๐
๒๐	นายโกวิท เม่งทอง	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐
๒๑	นายเฉลิมเกียรติ จันทศิริ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖,๓๖๐ (๙,๓๓๐X๑๒)	-	-	-	-	๑๖,๓๖๐
๒๒	นายกรกช ธรรมเจริญ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐*๑๒)	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐
๒๓	นายศรัณญ์ นาควิเชียร	ม.๖	-	นายท้ายเรือ	-	-	นายท้ายเรือ	-	๑๓,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐X๑๒)	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐
๒๔	น.ส.ยุพดี เพิ่มลาภ	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕	น.ส.สุภาวณัฏ์ ปานทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	น.ส.ศิริวรรณ ดวงยม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานล้างทั่วไป											
๒๗	นายเกษรา ดิษฐอำไพ	ปวส.ไฟฟ้า	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสันติ ทองนวล	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	น.ส.พิมพ์ชนก ต้นพานิช	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	น.ส.สราวดี สุขสม	ม.๖		คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายประสิทธิ์ เดชะวิวัฒน์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	น.ส.สุธิณี มุสิกะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	ว่าง		-	นักการภารโรง	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	น.ส.ปัทมา คงจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	น.ส.เบญจวรรณ ทองอำวายุสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	น.ส.มุกดา สีตาว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง										
๓๙	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
	งานการเงินและบัญชี										
๔๐	น.ส.ปาริชาติ ทองมี	บร.บ. (การบัญชี)	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๒๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๐๒,๗๒๐
๔๑	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)		ยุบเลิก
	งานพัฒนารายได้										
๔๒	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๔๓	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน										
๔๔	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	งานบริหารทั่วไป										
๔๕	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๗-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	น.ส.กาญจนา รังสิวรักษ์	บร.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๖๖,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐X๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๘๐
๔๗	น.ส.ณัฏฐกานต์ พุ่มคง	บร.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๔๘	น.ส.ณัฏฐริกา อินทบุรุษ	บร.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๙	น.ส.กรรณิกา เกื้อสกุล	บร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	-		-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๕๑	-		-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนด ใหม่

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๕๒	ว่าง		๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
	งานบริหารทั่วไป											
๕๓	ว่าง		๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๕๔	นายธงชัย ทองปัสโนว์	ปวส.ก่อสร้าง	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๓๓๕,๕๒๐
	งานสาธารณูปโภค											
๕๕	ว่าง		๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๕๖	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ช่างไฟฟ้า	ปง./ ชง.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ช่างไฟฟ้า	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
	งานวิศวกรรมโยธา											
๕๗	-	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก. ชก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก. ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๕๙,๔๒๐	
๕๙	นายณัฐวุฒิ ขอนสุข	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๕๙,๔๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๖๐	นายฤกษ์ รักษัจันทร์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	น.ส.ธมลพรรณ ยะราช	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๒	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๖๗-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเกาะเต่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มี ขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบาย ในภาพรวม ในส่วน รายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า
เรื่อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลเกาะเต่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เทศบาลตำบลเกาะเต่า ขอประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาลตำบลเกาะเต่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทัບซอน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

วัชรินทร์ ฟ้าสิริพร

(นายวัชรินทร์ ฟ้าสิริพร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเกาะเต่า

ที่ ๒๓๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๘ เทศบาลตำบลเกาะเต่าจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเกาะเต่า | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ กำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น อัตรากำลังประจำตำแหน่งฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร การกำหนดหรือปรับปรุงพนักงานจ้าง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัชรินทร์ ฟาสีรพร)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

สำเนาถูกต้อง
นายอรรถพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

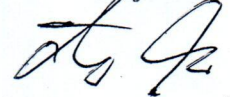
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเกาะเต่า

ผู้มาประชุม

๑. นายอภิชาติ มีเพียร	นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า	ประธาน
๒. นายอวยชัย ศรีทอง	ปลัดเทศบาลตำบลเกาะเต่า	กรรมการ
๓. นายธงชัย ทองปัสโนว์	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายอวยชัย ศรีทอง	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวพัทธนันท์ หนูแป้น	รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นายอรรถพล ทองมัน	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวมัทชา ปฐวีศรีสุธา	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

สำเนาถูกต้อง



นายอรรถพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

น.ส.พัทธนันท์
เลขาฯ/กรรมการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วขอเชิญ นายอภิชาติ มีเพียร นายกเทศมนตรีตำบล
เกาะเต่า ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้ร่วมประชุมครบองค์ประชุมดำเนินการ
ประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระ ขอเรียนเชิญค่ะ

นายอภิชาติ
ประธานฯ

สวัสดิการกรรมการทุกท่าน เพื่อให้ไม่เสียเวลาขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบ
วาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
นายอภิชาติฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่เทศบาลตำบลเกาะเต่าได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลเกาะเต่า
ที่ ๒๓๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งได้
แจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านทราบถึงอำนาจหน้าที่แล้ว บัดนี้ใกล้สิ้น
ปีงบประมาณแล้ว จึงให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาแนวทาง
ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอ
เชิญฝ่ายเลขาได้ชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่าย รวมทั้งโครงสร้างอัตรากำลังของ
เทศบาลตำบลเกาะเต่า ขอเชิญครับ

น.ส. พัทธนันท์
เลขาฯ

- เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้ใช้แผนอัตรากำลังฉบับปัจจุบันอยู่คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปัจจุบันเทศบาลตำบลเกาะเต่า มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลทั้งหมดตามกรอบ ๕๐ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ อัตรา (รายละเอียดปรากฏตามกรอบอัตรากำลังตามเอกสารที่แจกให้ในที่ประชุม)

-โครงสร้างของเทศบาลตำบลเกาะเต่าประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานนิติกร งานสาธารณสุข งานการศึกษา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณสุข

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานตรวจสอบภายใน



รับทราบ

นายอรรถพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่ประชุม

นายอภิชาติ
ประธานฯ

ขอให้ทุกส่วนราชการได้รายงานอัตรากำลัง ที่มีคนครอง และที่ว่าง ทั้งหมดของ แต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา ขอเชิญครับ

น.ส.พัทธนันท์
เลขาฯ

สำนักปลัดมีอัตรากำลัง คือ พนักงานเทศบาล ๑๑ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ว่าง ๗ อัตรา คือ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก ตำแหน่งนิติกร ปก/ชก ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก/ชก. และตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว อยู่ระหว่างการรับรองบัญชี พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา ไม่มี ตำแหน่งว่าง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๙ อัตรา และว่าง ๓ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก นักการภารโรง และตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

- ในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง ได้มีการขอใช้ บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการ สำหรับตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก และพนักงานดับเพลิง อยู่ระหว่างการสรรหา

ที่ประชุม

รับทราบ

นายอภิชาติ
ประธานฯ
นายอวยชัย ฯ
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลำดับถัดไปขอเชิญ กองคลัง ครับ

-ในส่วนของกองคลัง มีอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา มีคน
ครอง ๑ อัตรา ว่าง ๖ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าพนักงาน
ธุรการ ปง/ชง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง เจ้าพนักงานพัสดุ
ปง/ชง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง ๒ อัตรา และมีพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ๔ อัตรา มีคนครองทั้ง ๔ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

นายอภิชาติ
ประธานฯ
นายธงชัย ทองปัสโนว์
รักษา ผอ.กองช่าง

ต่อไปขอเชิญกองช่างครับ

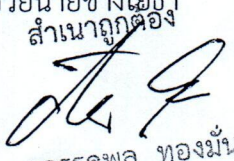
สำหรับกองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง
๑ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. นายช่างโยธา ปง./ชง. นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง.
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยนายช่างโยธา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีคนครองครบทุกอัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อพิจารณา


นายอรรถพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

นายอภิชาติฯ
ประธานฯ

ขอเชิญทางฝ่ายเลขฯ ชี้แจงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
รวมทั้งระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

น.ส. พัทธนันท์
เลขฯ

- จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ ในขณะนี้ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลร้อยละ ๓๔.๘๘

นายอภิชาติฯ
ประธานฯ

ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาในแต่ละส่วนราชการว่าตำแหน่งใดบ้างที่สมควร
ยุบหรือเพิ่มขึ้นใหม่ หรือคงไว้

น.ส.พัทธนันท์
เลขฯ

ในส่วนราชการสำนักปลัด เมื่อดูตามแผนอัตรากำลังแล้ว พบว่า ตำแหน่งที่
สามารถยุบเลิกได้ คือ ตำแหน่ง นักการภารโรง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่
ไม่มีคนครอง และมีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

เห็นชอบ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา และเห็นชอบ
ให้กำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

นายอวยชัย ฯ

ผอ.กองคลัง

ในส่วนของกองคลัง ได้ตรวจสอบพิจารณาปริมาณงานพบว่าปริมาณงานของ
กองคลังมีจำนวนมาก และ มีความประสงค์กำหนดเพิ่มตำแหน่ง และยุบเลิก
ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงขอยุบเลิก
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และมีความประสงค์
จะกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้ ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน
๑ อัตรา และเห็นชอบจะกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

นายธงชัย ทองปัสโนว์ ฯ

รักษา ผอ.กองช่าง

ที่ประชุม

กองช่าง มีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

เห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

นายอภิชาติ ฯ

ประธาน ฯ

ขอให้ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้ง
เอกสารประกอบ การกำหนดตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่นๆ

นายอภิชาติ ฯ

คณะกรรมการท่านใดจะเสนอหรือสอบถามเรื่องอื่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอปิด
การประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ



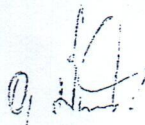
ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวพัทธนันท์ หนูแป้น)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

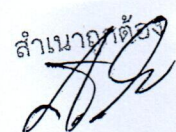
ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอภิชาติ มีเพียร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

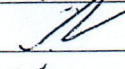
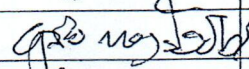
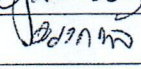


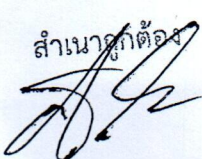
นายอรรถพล ทองมัน

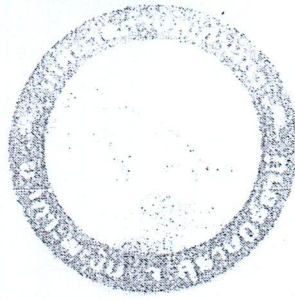
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเกาะเต่า

ผู้เข้าร่วม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางอริษา ด้เผียร	รองนายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า		
๒.	นายอวยชัย ศรีทอง	ปลัดเทศบาล		
๓.	นางสาวพัชรัตน์ หงษ์แป้น	รองปลัดเทศบาล	พ.ร.บ.	
๔.	นายรังชัย ทองสีหล่อ	นายช่างโยธา รท.๗๐๖๔๖		
๕.	นายอรรถพล ทองมัน	นักทรัพยากรบุคคล		
๖.	นางสาวรัชชา ปุริวิศรีสุธา	ผอ.นักทรัพยากรบุคคล	รัชชา	
๗.				
๘.				

สำเนาถูกต้อง

นายอรรถพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

สำเนาถูกต้อง

นายอรรคพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เทศบาลตำบลเกาะเต่า

อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะเต่า
เรื่อง การใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่เทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้ตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสภาเทศบาลตำบลเกาะเต่า ได้มติเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการประชุมสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ และสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ซึ่งนายอำเภอเกาะพะงัน ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัด สุราษฎร์ธานี ได้ลงนามเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ นั้น

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๕ เทศบาลตำบลเกาะเต่า จึงประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งประชาชน สามารถขอตรวจดูได้ที่สำนักปลัด เทศบาลตำบลเกาะเต่า ในวันและเวลาราชการ หรือทางเว็บไซต์ www.kohtao.go.th

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวัชรินทร์ ฟ่ำสิริพร)
นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

สำเนาถูกต้อง

นายอรรคพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สำเนาถูกต้อง

นายอรรคพล ทองมัน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลเกาะเต่า

อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2496 มาตรา 62 และมาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลเกาะเต่า และโดยอนุมัติของผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 42,500,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 42,500,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,554,740
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	2,209,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	5,094,000
แผนงานสาธารณสุข	814,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	247,000
แผนงานเคหะและชุมชน	10,904,250
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	330,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1,350,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	1,057,000
แผนงานการเกษตร	30,000
แผนงานการพาณิชย์	1,100,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	4,810,010
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	42,500,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้ นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า ปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้ นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕

(ลงนาม).....

(นายวัชรินทร์ ฟาสีพร)

นายกเทศมนตรีตำบลเกาะเต่า

เห็นชอบ



(นายวิจารย์ จันทวิจิตร)

นายอำเภอเกาะพะงัน ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำเนาถูกต้อง



นายอรรถพล ทองมัน

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ