



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเขาพระ

อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลเขาพระ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเขาพระได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเขาพระสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ผ่านมาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเขาพระ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเขาพระ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเขาพระ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์.....	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๙
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเขาพระ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาพระมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาพระ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กท.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กท.จังหวัดนครศรีธรรมราช) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาพระ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาพระ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาพระ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขาพระมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายเทศบาล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลเขาพระ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาพระ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและรวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาพระ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเขาพระได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเขาพระ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลเขาพระ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเขาพระ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเขาพระ ได้จัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการจัดทำแผนประจำปีพบว่าเทศบาลตำบลเขาพระ ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวก ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- มีน้ำไม่เพียงพอเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาขาดแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค บริโภค

ความต้องการ

- ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน และทางเท้า
- จัดระบบประปาเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ปรับปรุง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
- จัดให้มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค -บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรช่วงหน้าแล้ง
- ปัญหารายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่

ความต้องการ

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อช่วยเหลือทางการเกษตร
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

๓. ด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

- จัดการศึกษาเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

- จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ในกลุ่มอาชีพ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล
- ปัญหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- จัดให้มีหน่วยบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ลำบาก
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- การจัดระบบแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา

ความต้องการ

- จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาพระ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาในเขตเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำ

งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเขาพระ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ให้ความรู้ได้รับการศึกษาอบรมหรือการจัดการศึกษา
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพานิช
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) หน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติให้เป็นหน้าที่เทศบาล
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาพระได้ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเขาพระแก้ไขปัญหาต่างๆของประชาชนตามความต้องการ ความเร่งด่วนและรุนแรงของปัญหาได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น
๓. ทำให้เทศบาลตำบลเขาพระสามารถให้บริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๑. การส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและรายได้
๑๒. การพัฒนาทางการศึกษา
๑๓. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
๑๔. การควบคุมอาคารและการวางผังเมือง

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเขาพระ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองการคลัง และกองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๙ ตำแหน่ง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเขาพระ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด ส่วนการคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียง จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาพระ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ	หมายเหตุ
๑	ทต. เขาพระ	๓	๓๐,๗๑๙,๒๐๐	๒๙	๒๕	๒	
๒	ทต. พิบูน	๕	๒๗,๓๓๖,๐๐๐	๓๓	๓๑	๓	
๓	ทต. กะทูน	๓	๒๓,๒๕๖,๐๐๐	๑๒	๓๖	๓	
๔	ทต. ควนกลาง	๓	๑๖,๑๐๓,๒๔๐	๑๑	๘	๒	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขาพระ ให้เหมาะสมจึงจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้ เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด กอง การคลัง กองช่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลเขาพระกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา กองคลัง พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไข้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด กอง คลัง กองช่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป และเนื่องจากที่ผ่านมา มีการลดภาระงานและปริมาณงานลง ประกอบกับมีผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับปริมาณงาน จึงมีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร และลดภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้าราชการภายในส่วนราชการสำนักปลัด จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ทั่วไป ๓ อัตรา กองคลัง ข้าราชการจำนวน ๑ อัตรา กองช่าง พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเขาพระ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข้ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เช่น เทศบาลกำหนดภารกิจด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน จึง กำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคมอยู่ในสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนาชุมชน -งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานแผนและงบประมาณ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานทะเบียนราษฎร	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	

- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้าง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเขาพระ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน โดยได้คำนึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้ทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจแยกตามโครงสร้างส่วนราชการได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งส่วนราชการเป็น ๖ งาน

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารทั่วไป
- งานพัฒนาชุมชน
- งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานแผนและงบประมาณ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎร

ฝ่ายอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานสารบรรณกลาง งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานกิจการสภาเทศบาล งานรวบรวมข้อมูลสถิติและปฏิบัติงานเลขานุการที่ค่อนข้างยากมากและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม คือตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๓-๕/๖ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณต่างๆ และพนักงานจ้างภารกิจ คือ ตำแหน่งผู้ช่วยบุคลากร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานบริหารงานบุคคลเช่น งานพิมพ์เอกสาร จัดเก็บเอกสาร รายงานต่างๆและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายปกครอง สำหรับงานแผนและงบประมาณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนราษฎร ในส่วนของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ ที่ไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบใกล้ชิดตามคำสั่ง จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ คือผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

ในส่วนของกองคลังประกอบด้วย ๓ งานมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ คน มีลูกจ้างประจำจำนวน ๒ คน พนักงานจ้างภารกิจจำนวน ๑ คน จากการวิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและยุ่งยากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานธุรการที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับมอบหมาย

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้าง

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจของกองช่างเดิมมีงานสาธารณูปโภค และงานก่อสร้าง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ขึ้นพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าส่องทาง ไฟฟ้าระบบประปา ซึ่งมีการกิจปริมาณงานมากเพิ่มมากขึ้น และมีความจำเป็นผู้รับผิดชอบงานไฟฟ้าจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ช่างไฟฟ้า และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ จัดเก็บเอกสาร รายงานสถิติต่างๆ และงานอื่นๆตามมอบหมาย

๑๒ . แนวทางการพัฒนาพนักงานลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเขาพระ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่เทศบาลตำบลเขาพระ

เทศบาลตำบลเขาพระ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาการรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งกำหนดการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี

๑ การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
- ๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาตามหลักสูตรความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง

ต่อปี

- ๑.๔ การพัฒนาอาจใช้วิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งรูปแบบใด หรือใช้หลายวิธีควบคู่กันไป

๒ การพัฒนาความชำนาญสายงานผู้ปฏิบัติ

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาในสายงานการเรียนรู้ของตนเองอย่างน้อยปี ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานอย่าง ๑ ครั้งต่อปี
- ๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๔ ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน
- ๒.๕ ส่งเสริมหรือจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๒.๖ ส่งเสริมการอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำ ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนสายงาน
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ ควบคู่กันไปกับการ

ปฏิบัติงาน

การพัฒนาพนักงานเทศบาลมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด
๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
๓. เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนางานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๔. เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลและปรับปรุงคุณภาพการบริการให้แก่ประชาชนมากขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาพระ ได้กำหนดการจัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น

๑. พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความ ซื่อสัตย์ สุจริตในหน้าที่การงาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำ พึงปฏิบัติตนตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำ พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

.....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐
เทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอพิบูลย์ จังหัดนครศรีธรรมราช

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	บุคลากร๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป๓-๕/๖	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นักวิชาการศึกษา๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล๓-๕/๖	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
๑๒	ครู คศ ๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	เจ้าพนักงานทะเบียน ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ๒-๔/๕	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบ
๑๗	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล(ผู้ดูแลเด็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	คนงาน	๖	๓	๓	๓	-๓	-	-	ยุบ
	กองคลัง								
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการพัสดุ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
	ลูกจ้างประจำ								
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี(กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	กองช่าง								
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๔	หัวหน้าฝ่ายโยธา(นักบริหารงานช่าง๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๕	นายช่างโยธา๒-๔/๕	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๔๗	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
รวม		๕๘	๕๙	๕๘	๕๘	+๑	-	-	