



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลร้อนพิบูลย์
อำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลร้อนพิบูลย์
อำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยความตามข้อ ๑๔, ข้อ ๒๕๒, ข้อ ๒๕๓, ข้อ ๒๕๗ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณรงค์ แซ่ไข่)

นายกเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์

คำนำ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์จะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบล ร่อนพิบูลย์ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและ เลขานุการ มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการและนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการของเทศบาลนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการของเทศบาลนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม

(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Woke Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

ลักษณะทางภูมิศาสตร์

ตำบลร่อนพิบูลย์ เป็นหนึ่งในจำนวน ๖ ตำบลของอำเภอร่อนพิบูลย์ ชื่อ "ร่อนพิบูลย์" ได้มาจากชื่อหมู่บ้าน คือ "บ้านร่อน" เนื่องจากอดีตราษฎรในหมู่บ้านนี้มีอาชีพร่อนแร่ และเป็นหมู่บ้านที่อุดมสมบูรณ์ด้วยแร่ธาตุ นอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอร่อนพิบูลย์

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีเนื้อที่ ๑๑.๕๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗,๒๐๖.๒๕ ไร่ มีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลร่อนพิบูลย์ ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหุด่าน	หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยรากไม้
หมู่ที่ ๒ บ้านยางพอก	หมู่ที่ ๗ บ้านเขาน้อย
หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกยาง	หมู่ที่ ๑๒ บ้านตลาดร่อนพิบูลย์
หมู่ที่ ๑๓ บ้านศาลาขี้เหล็ก	หมู่ที่ ๑๔ บ้านนาโพธิ์

ชุมชนในเขตเทศบาล ประกอบด้วยชุมชนต่าง ๆ จำนวน ๑๐ ชุมชน คือ

- ๑) ชุมชนตลาดเกษตร
- ๒) ชุมชนบ้านป่าขมพู่
- ๓) ชุมชนบ้านวังไทร
- ๔) ชุมชนบ้านตลาดใหม่
- ๕) ชุมชนสุวรรณรังษี
- ๖) ชุมชนบ้านเขาน้อย
- ๗) ชุมชนวัดเทพนมเชือด
- ๘) ชุมชนบ้านตลาดโน - จานเรียว
- ๙) ชุมชนตลาดร่อนพิบูลย์
- ๑๐) ชุมชนบ้านปรีชาทอง - นาเล็ก

อาณาเขตของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนตลาดเก่า (ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนตลาดเก่า ฟากเหนือตรงฟากตลาดใหม่ฟากตะวันตก เส้นเขตเลียบริมถนนตลาดใหม่ฟากตะวันตกไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ) ถึงหลักเขตที่ ๒ (ซึ่งอยู่ห่างจากเขตที่ ๑ ระยะ ๔๐๐ เมตร) จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินสายร่อนพิบูลย์ - หุ่่งสง ฟากตะวันตก กิโลเมตรที่ ๔๕ จากหลักเขต ที่ ๓ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดิน สายร่อนพิบูลย์ - หุ่่งสง ตามแนวเส้นตั้งฉาก ๖๕๐ เมตร

ทิศตะวันออกและทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นขนานกับทางหลวงแผ่นดินสายร้อนพิบูลย์ - หุ้งสงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินสายร้อนพิบูลย์ - หุ้งสง กิโลเมตรที่ ๑๕ ตามแนวเส้นตั้งฉาก ๖๕๐ เมตร

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือผ่านทางหลวงแผ่นดินสายร้อนพิบูลย์ - หุ้งสง กิโลเมตรที่ ๑๕ ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจาก ศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินสายร้อนพิบูลย์ - หุ้งสง ๖๕๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นขนานกับทางหลวงแผ่นดินสายร้อนพิบูลย์ - หุ้งสง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนโครงการฟากตะวันตก ห่างจากทางหลวงแผ่นดินสายร้อนพิบูลย์ - หุ้งสง ตามแนวเส้นตั้งฉาก ๖๕๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๗ เลียบริมถนนโครงการฟากตะวันตกไปทางทิศเหนือถึงหลักเขตที่ ๘ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากหลักเขตที่ ๗ ตามแนวถนน ๘๐๐ เมตร

สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นเนินเขาและภูเขาเตี้ย ๆ กระจายอยู่ในพื้นที่ มีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกไปทิศตะวันออก โดยจะเชื่อมต่อกับบริเวณเหมืองแร่เก่าในบริเวณภูเขา และมีพื้นที่ราบลุ่มบางส่วนมีพื้นที่ประมาณ ๑๑.๕๓ ตารางกิโลเมตร

สภาพภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศ แบ่งออกเป็น ๒ ฤดู คือ

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง มกราคม ปริมาณน้ำฝนช่วงเดือนตุลาคมถึงมกราคม จะมีปริมาณน้ำฝนรวมร้อยละ ๙๒ ของฝนตลอดปี อุณหภูมิโดยเฉลี่ย ๒๗ - ๒๘ องศาเซลเซียส ตลอดปี

ฤดูร้อน เริ่มจากเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออ่อนกำลัง ประกอบกับมีกระแสลมพัดจากทางใต้ ทำให้อุณหภูมิสูงขึ้น และแห้งแล้งมากที่สุดในรอบปี

ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) สวนหย่อม ๑ แห่ง	เนื้อที่รวม ๗๐ ตารางเมตร
๒) สวนสาธารณะ ๑ แห่ง	เนื้อที่รวม ๑,๖๐๐ ตารางเมตร
๓) สนามกีฬา ๖ แห่ง	เนื้อที่รวม ๒๖,๒๐๐ ตารางเมตร
๔) ถนนและแหล่งน้ำ	

- ถนนลาดยาง ๒๘ สาย

- ถนนคอนกรีต ๒๖ สาย

- ถนนลูกรัง/หินคลุก ๗ สาย

- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร คลองน้ำขุน เหมืองแร่เก่าข้างวัดจิบประดิษฐ์

เหมืองบ้านท้ายเรือ เหมืองบ้านหนองบอน ระบบชลประทาน ชลประทานระบบท่อ (ป่าเปรม) โครงการพระราชดำริทำนบ ๓

ด้านเศรษฐกิจ

พื้นฐานทางเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลร้อนพิบูลย์อยู่ในภาคเกษตรกรรมเนื่องจากลักษณะทางกายภาพของชุมชนเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำทางการเกษตรที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ อาชีพหลักภายในชุมชนคืออาชีพทางการเกษตร ค้าขายและรับจ้างทั่วไป นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมยางพารา ไม้แปรรูป และการบริการ บางบางส่วน แหล่งท่องเที่ยวและประเพณีขึ้นชื่อ ได้แก่ น้ำตกแม่ศรีภูมิ ถ้าพระราหูวัดเทพนมเชือด ประเพณีถือศีลกินเจ ศาลเจ้าพระ ๑๐๘ ประเพณีชักพระ ประเพณีแห่ผ้าขึ้นธาตุและตักบาตรเทโววัดเขาน้อย และมีสภาพป่าไม้ที่ยังอุดมสมบูรณ์อยู่บ้าง ซึ่งมีศักยภาพที่จะพัฒนาการเป็นท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ต่อไป

ด้านการศึกษา

ตำบลร่อนพิบูลย์มีความหนาแน่นของสถานศึกษามากที่สุดในอำเภอร่อนพิบูลย์ ซึ่งมีสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาลทั้งสิ้น ๙ แห่ง ดังนี้

- ๑) โรงเรียนร่อนพิบูลย์
- ๒) โรงเรียนวัดพิศาลนฤมิตร
- ๓) โรงเรียนวัดเทพนมเชือด
- ๔) โรงเรียนวัดเขาน้อย
- ๕) โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณรังษี
- ๖) โรงเรียนตรุณศึกษา
- ๗) โรงเรียนในเครือวีรศิลป์
- ๘) ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอร่อนพิบูลย์
- ๙) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การดูแลป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมไปถึงภัยพิบัติอื่น ๆ ในเขตเทศบาลและพื้นที่ข้างเคียง ได้รับความรับผิดชอบของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่รวม ๑๐ คน โดยเป็นชุดปฏิบัติการ

- ๑) เเวเตรียมพร้อมระงับเหตุ ปฏิบัติการตลอด ๒๔ ชั่วโมง แบ่งเวเตรียมพร้อมเป็น ๒ ชุด สลับเปลี่ยนกัน แต่ละชุดจะปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. ของวันถัดไป
- ๒) เเววิทยุสื่อสาร มีเจ้าหน้าที่ประจำสลับเปลี่ยนกันตลอด ๒๔ ชั่วโมง นอกจากนี้ ยังมีเครื่องมือ เครื่องใช้ ได้แก่ รถดับเพลิงชนิดมีถังน้ำในตัว ๑ คัน รถน้ำดับเพลิง ๒ คัน รถยนต์ตรวจการณ์ ๑ คัน เครื่องหาหมัดดับเพลิง ๓ เครื่อง เลื่อยคลุมดับเพลิง ๑๐ ชุด

ด้านการบริการพื้นฐาน

- ๑) การไฟฟ้า : ได้รับความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอร่อนพิบูลย์ มีหน่วยไฟฟ้าย่อยอยู่บริเวณริมทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๐๓ โดยได้ให้บริการครอบคลุมพื้นที่รวมทั้งให้บริการไฟฟ้าสาธารณะด้วย ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้
- ๒) การประปา : ปัจจุบันได้รับความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาค เนื่องจากเดิมสุขาภิบาลดำเนินการเองแต่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำดิบและการปนเปื้อนของสารหนูในน้ำได้ดิน
- ๓) โทรศัพท์ : ได้รับความรับผิดชอบของสำนักงานบริการโทรศัพท์ บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) สาขาร่อนพิบูลย์ มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑๒ ตู้
- ๔) การไปรษณีย์ : มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง ได้รับความรับผิดชอบของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ร่อนพิบูลย์
- ๕) สถานีวิทยุ : มีสถานีวิทยุชุมชน จำนวน ๒ สถานี คือ ๙๙ MHz สถานีร่อนพิบูลย์สัมพันธ์ และ ๑๐๓.๕ MHz สถานีประชาคมร่อนพิบูลย์ (ปรีชาทองเรติโอ)

ด้านการคมนาคมขนส่ง

- ๑) ทางรถยนต์ : มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๓ สายนครศรีธรรมราช - กันตังเป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักที่สามารถใช้เป็นเส้นทางไปเมืองนครศรีธรรมราช

ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๑ ชุมพร - พัทลุง เชื่อมต่อกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๓ สามารถใช้เป็นเส้นทางคมนาคมไปยังอำเภอทุ่งสงและอำเภอชะอวดได้

ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๑๘ สายร่อนพิบูลย์ - เขาชุมทอง แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๓

การบริการรถประจำทางที่วิ่งผ่านถนนสายหลักบริเวณหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีทั้งหมด ๖ สาย ได้แก่

สายที่ ๔๔๘ ตรัง - นครศรีธรรมราช

สายที่ ๔๔๐ ภูเก็ต - นครศรีธรรมราช

สายที่ ๔๗๖ นครศรีธรรมราช - พัทลุง

สายที่ ๔๗๖ นครศรีธรรมราช - พัทลุง (แยกช่วงนครศรีธรรมราช-ชะอวด-

พัทลุง)

สายที่ ๑๘๔๓ นครศรีธรรมราช - ทุ่งสง

๒) ทางรถไฟ มีสถานีรถไฟร่อนพิบูลย์ (เขาน้อย) เป็นจุดให้บริการ อยู่ห่างจากสำนักงานเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ๔ กิโลเมตร มีรถไฟผ่าน ๔ ขบวน

ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และการสาธารณสุข

การจัดการขยะติดเชื้อ มีการรวบรวมขยะติดเชื้อแล้วนำไปกำจัดโดยการเผาด้วยเตาเผา ซึ่งดำเนินการโดยโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ในปัจจุบันเทศบาลร่อนพิบูลย์ยังไม่ได้มีการแยกขยะติดเชื้อโดยเฉพาะ ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายแก่ผู้เก็บขยะได้

การจัดการสิ่งปฏิกูล เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ยังไม่มีรถดูดสิ่งปฏิกูล ประชาชนทั่วไปจึงใช้บริการจากเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีรถดูดสิ่งปฏิกูลของเอกชนที่ได้รับอนุญาตจากเทศบาล จำนวน ๑ ราย

การให้บริการด้านสาธารณสุข ปัจจุบันเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ยังไม่มีศูนย์บริการสาธารณสุข แต่มีสมัชชา อสม.จำนวน ๑๒๑ ราย และมีศูนย์แพทย์แผนไทยให้บริการการแพทย์ทางเลือก เช่น การนวด กดจุด เป็นต้น โรคระบาดที่สำคัญในพื้นที่ คือ โรคไข้เลือดออก โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) นอกจากนี้ยังมีรถกู้ชีพ - กู้ภัย (EMS) ให้บริการประชาชน จำนวน ๑ คัน

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ตามคำแถลงนโยบายของ นายณรงค์ แซ่ไข่ นายกเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์ ผู้บริหารท้องถิ่น ได้มีการกำหนดนโยบายแห่งความสุข ๖ ด้าน เพื่อก้าวสู่ความเป็น “ร่อนพิบูลย์ เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว” ดังนี้

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจการค้า บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ในแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ และติดตามประเมินผล”

๑.๒ พัฒนาให้ประชาชน “อยู่ดี กินดี” บนหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมี “สวนพอเพียง” ในครัวเรือน ด้วยการปลูกพืชผัก และเลี้ยงสัตว์ ที่ต้องกินต้องใช้ ในชีวิตประจำวัน ภายใต้หลักคิด “ทำกิน ทำแจก ทำแลก ทำขาย” เพื่อพัฒนาสู่ “๑ ร้านค้า ๑ หมู่บ้าน ร้านพอเพียง” ต่อไป

๑.๓ ส่งเสริมให้มีการเพิ่มมูลค่าผลผลิต เช่น การแปรรูปผลผลิต

๒. การสาธารณสุข สาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน

ด้วยการดูแลให้ “น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี” เพราะระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานล้วนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ปรับปรุง ซ่อมแซม จัดสร้างถนนหนทาง ขยาย ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ และระบบน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก

๒.๒ ขุดลอกคู คลอง และท่อระบายน้ำ ให้น้ำไหลสะดวก รวดเร็ว เพื่อป้องกันน้ำท่วม

๒.๓ จัดสร้างสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกาย ตลอดจนปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมืองร่อนพิบูลย์ให้สวยงาม สะดวกสบายในการใช้ประโยชน์ของประชาชน

๒.๔ ติดตั้งและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ สนับสนุนและประสานงานให้มีการป้องกันอาชญากรรมทุกรูปแบบ ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในทุกหน่วยงาน โดยส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดภาพมิติใหม่ของ “เมืองร่อน : เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว” อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ทรงคุณค่าต่อไป

๓.๒ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านการจราจร

๓.๓ ติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓.๔ นำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อความสะดวกในการสื่อสารของพี่น้องประชาชนในการเสนอแนะ หรือเสนอความคิดเห็นใดๆ เช่น การแอตไลน์ (Add line) เป็นต้น

๓.๕ ติดตั้งหอกระจายข่าวให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อแจ้งข่าวและเหตุฉุกเฉิน

๓.๖ จัดให้มีโรงพยาบาลฉุกเฉิน เพื่อบริการรับ-ส่งผู้ป่วย หรือกรณีประสบอุบัติเหตุไปยังสถานพยาบาล

๓.๗ เพิ่มประสิทธิภาพด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้วยการให้ความรู้เพิ่มพูนประสบการณ์ พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันภัยและกู้ภัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๓.๘ จัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้สามารถปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน ร่วมกับเจ้าหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ

๔. ด้านการศึกษา และศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมีคุณธรรม

๔.๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ให้ดำรงคงอยู่คู่ “เมืองร่อน” ตลอดไป อาทิเช่น ประเพณีลากพระ แห่หมรับ วันสารทไทย แห่ผ้าขึ้นธาตุ รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ ในวันผู้สูงอายุ ประเพณีลอยกระทง การให้ทานไฟ เป็นต้น

๕. ด้านการปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ปรับปรุงหลุมน้ำท้ายเรือ ให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และสำหรับให้ประชาชน
ออกกำลังกาย

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๕.๓ พัฒนาการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ให้เป็น “เมืองท่องเที่ยว
เชิงวัฒนธรรม” เนื่องจากเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีต้นทุนเชิงวัฒนธรรมอยู่อย่างหลากหลาย อาทิเช่น
วัดวาอาราม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ ตลอดจนด้านอาหารการกิน

๖. ด้านการบริหารจัดการเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สนับสนุนวิถีชีวิต
ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม ในทุกระดับของประชาชน ภายใต้ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันดีงาม
ของบ้านเมืองเรา

๖.๒ บริหารจัดการเมืองร่อนตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม คือ
ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ หลักคุณธรรม คือ ยึดถือความถูกต้องดีงาม หลักความ
โปร่งใส คือ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม คือ
ประชาชนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็น หลักความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมือง
และฝ่ายประจำ ตั้งใจปฏิบัติภารกิจหน้าที่อย่างดียิ่ง หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ข้าราชการ ต้องใช้ทรัพยากร
อย่างประหยัด คุ้มค่ามากที่สุด

๖.๓ ปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการ ที่สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ล่าช้าลง เช่น
จัดให้มีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว หรือ One stop service หรือให้บริการทางระบบ Internet

๖.๔ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ
ทันสมัยและมีจิตสาธารณะ พร้อมให้บริการประชาชน

๖.๕ จัดให้มี “เวทีสัญจร” สำหรับรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมาเป็น
แนวทางในการบริหารจัดการจัดการและพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

๖.๖ ประสานความร่วมมือในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน เพื่อ
ปรับปรุงพัฒนาและดูแลเมืองร่อน “ร่วมกัน”

๖.๗ ปรับปรุงพัฒนาศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ
เพื่อให้ประชาชนเข้าใจ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) สภาพปัญหา

- ปัญหาน้ำท่วมขังผิวจราจร และถนนในบางสายในช่วงฤดูฝน/น้ำหลาก
- ไฟฟ้าสาธารณะบนถนน ตรอก ซอย มีไม่เพียงพอ
- มีน้ำล้นทะลักออกจากท่อระบายน้ำ
- บริเวณริมฟุตบาท และเกาะกลางถนนไม่ร่มรื่น ไม่สวยงาม
- ปัญหาน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภคมีไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

๒) ความต้องการ

- ต้องการสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกสายในเขตเทศบาลให้มีความสมบูรณ์ เพื่อความสะดวกในการสัญจรไปมา

- ต้องการมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกตรอก ซอย และบนถนนสาธารณะ ปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง เพียงพอกับความต้องการของชุมชน

- ต้องการขยายผิวจราจร เพื่อความสะดวกในการเดินทาง

- ต้องการให้มีต้นไม้บริเวณริมฟุตบาท และเกาะกลางถนนทำให้ดูร่มรื่น และสวยงาม

- ต้องการจัดหา น้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภค ให้กับพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาล

อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑) สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ประชาชนไม่ได้รับการฝึกอบรมในการมีอาชีพเสริม

๒) ความต้องการ

- ต้องการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

- ต้องการให้มีการขยายตลาดการค้าออกไปในพื้นที่ใกล้เคียง

- ต้องการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาแปรสภาพเป็นผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มมูลค่า

- ต้องการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรและพัฒนา

อาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะและบริบทของท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

๑) สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการศึกษา
- ปัญหาเกี่ยวกับโรคระบาดในฤดูกาลต่าง ๆ
- ปัญหาสิ่งแวดล้อม

๒) ความต้องการ

- ให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด ลดปัญหาอาชญากรรม

- ให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

- ให้เยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

- ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มทาง

สังคม องค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมที่สอดคล้อง

กับมิติความเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน และชุมชน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑) สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดสำนึกในการมีส่วนร่วมในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเท่าที่ควร
- ประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มากนัก
- บุคลากร และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ

๒) ความต้องการ

- ต้องการให้มีการทำงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ ภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี
- ต้องการให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ต้องการให้มีความเป็นเอกภาพในชุมชน
- ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในองค์กร
- อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอในการบริการประชาชน
- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการขับเคลื่อนงาน เพื่อให้บริการ

ประชาชน

- เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) สภาพปัญหา

- ชุมชนยังมีปัญหาเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- บรรยากาศและสภาพแวดล้อมไม่ค่อยดีเท่าที่ควร มีฝุ่นละอองและเสียงที่เป็นพิษ
- ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียที่สมบูรณ์ และไม่มีระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ

ทำให้น้ำท่วมในที่ลุ่มก่อให้เกิดน้ำท่วมถึงในบางพื้นที่

- มีพื้นที่น้อยในการจัดทำสวนสาธารณะ
- การให้บริการด้านสาธารณสุข การบริการทางการแพทย์ และการส่งเสริมสุขภาพ

มีไม่เพียงพอ

- บุคลากรด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่

๒) ความต้องการ

- ต้องการมีระบบบำบัดน้ำเสียที่สมบูรณ์
- ต้องการระบบกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการมีส่วนร่วมสำหรับพักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอกับความต้องการของ

ประชาชน

- ต้องการให้มีการให้บริการทางด้านสาธารณสุข จัดระบบหลักประกันสุขภาพ ให้สามารถเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และเป็นสถานพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ จัดสร้างศูนย์บริการทางการแพทย์ ครอบคลุม คลินิกนอกเวลา มีรพยบาลฉุกเฉิน บริการพี่น้องในเขตเทศบาลตลอด ๒๔ ชั่วโมง

- ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการบริการประชาชน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข ๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา ๒. มีสถานอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล ๓. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล	ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข ๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่ ๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม
ด้านเศรษฐกิจ ๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ ๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน ๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาพืชสวน และมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ	ด้านเศรษฐกิจ ๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ ๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ ๒. มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ ๒. ขาดการจัดทำผังเมืองรวมมีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
ด้านการเมืองการบริหาร ๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ ๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้ ๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง ๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ	ด้านการเมืองการบริหาร ๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น ๓. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย ๕. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาขาดการประสานแผนในภาพรวมของเทศบาล ๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๔. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT ๕. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย ๖. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๗. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ ๘. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๙. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น	๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท/การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาด
- ๘) การจัดให้มีตลาด
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่

คณะรัฐมนตรีกำหนด

- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคล

อื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- ๖) การดูแลและรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) ร่วมกับส่วนราชการอื่นจัดงานประเพณีท้องถิ่น รวมถึงแก้ไขปัญหาเสพติดของเยาวชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) การให้บริการด้านสาธารณสุข
- ๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การพัฒนาทางด้านการศึกษา
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น
- ๖) การส่งเสริมการกีฬา
- ๗) การสาธารณสุขการ

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๒) การให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๔) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๕) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๑	
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๓	
๓	กองคลัง	๗	
๔	กองช่าง	๖	
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	
๖	กองการศึกษา	๗	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม		๔๐	

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑	
๒	กองช่าง	๒	
รวม		๓	

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๗	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา
๒	กองคลัง	๒	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา
๓	กองช่าง	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๕ อัตรา
๕	กองการศึกษา	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๒๕	

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑๒	
๒	กองช่าง	๔	
๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๔	
๓	กองการศึกษา	๑	
รวม		๓๑	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย หักสุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การหักสุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์

อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา

พัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานเลขานุการและกิจการสภาเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานเลขานุการและกิจการสภาเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัย - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาปฐมวัย งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงาน โครงการและงบประมาณ - งานบริการข้อมูลและสถิติ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัย - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาปฐมวัย งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงาน โครงการและงบประมาณ - งานบริการข้อมูลและสถิติ ๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลร้อนพิบูลย์ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ตำบลร่อนพิบูลย์ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อเทศบาล ตำบลร่อนพิบูลย์เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) พนักงานเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	จบเลิก เมื่อตำแหน่งว่าง (ตำแหน่งนี้กำหนด รอรับเฉพาะชาย)
๑๖	เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีทักษะ</u> พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๓	<u>กองคลัง (๐๔)</u> <u>พนักงานเทศบาล</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีความรู้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๒	กองช่าง (๐๕) พนักงานเทศบาล นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ข้าราชการ ถ่ายโอน
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๖	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ลูกจ้างประจำ นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.ท.สรรหา)
๔๔	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๒	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๕๔	กองการศึกษา (๐๔) พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.ท.สรรหา)
๕๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๘	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ร่อนพิบูลย์ พนักงานครูเทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การขยายพื้นที่ บริการให้ครอบคลุม ได้ทั้งหมดได้ขึ้น มาจัดซื้อที่ดิน อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๖๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๖๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) พนักงานเทศบาล นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น		๑๐๑	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	+๑,-๒	-	-	

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดเดียวกัน

	ทต.ร่อนพิบูลย์	ทต.หินตก	ทต.เขาชุมทอง
๑. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. กรอบอัตรากำลัง			
<u>พนักงานเทศบาล</u>			
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๒	๑
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	๑	-
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๕	๒	๒
- นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	-	๑	-
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๒	๒	๒
- นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	-	๑	-
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๒	๑	๑
- นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๒	๑
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง	-	๑	-
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๒	๑	๑
- นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๑
- นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑
- นิติกร	๑	๑	๑
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
- นักวิชาการศึกษา	๑	๑	-
- นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑
- นักประชาสัมพันธ์	๑	-	-
- นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-
- นักวิชาการพัสดุ	-	๑	-
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
- นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	-
- นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-
- วิศวกรโยธา	-	๑	๑
- นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-
- นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑
- พยาบาลวิชาชีพ	๑	-	-
- บรรณารักษ์	-	๑	-
- นักสันนทาการ	-	๑	-
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดเดียวกัน

	ทต.ร่อนพิบูลย์	ทต.หินตก	ทต.เขาชุมทอง
- เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๓	๑
- เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	-
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	-	๒
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑
- นายช่างโยธา	๒	๑	๑
- นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-
- ครู	๑	๑๓	๒
<u>ลูกจ้างประจำ</u>			
- พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑
- เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	-
- นายช่างโยธา	๑	-	-
- ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	-	-
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-
- เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑
- ยาม	-	-	๑
- คนสวน	-	-	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มี คุณวุฒิ</u>			
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘	๑	๓
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๑	๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	๑
- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	-	-
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-
- ผู้ช่วยครู	-	๓	-
- บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	-

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดเดียวกัน

	ทต.ร่อนพิบูลย์	ทต.หินตก	ทต.เขาชุมทอง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>			
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	-	-
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๓	๓
- พนักงานขับรถยนต์	๕	๒	๑
- พนักงานดับเพลิง	-	๖	-
- พนักงานวิทยุ	-	๒	-
- พนักงานตักแต่งสวน	-	๔	-
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๓	๒
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๑	-
- พนักงานขับรถยนต์	-	๓	-
- พนักงานดับเพลิง	๕	๒	๒
- คนงาน	๑๖	๓๗	๓
- คนงานประจำรถขยะ	๖	-	๓
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๒	-
- ภารโรง	-	๓	-
- คนสวน	-	๓	๑
- ยาม	-	๑	-
- ผู้สอนเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	๓	-
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑

ปัจจุบันเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามกรอบที่มีคนครองจำนวน ๓๒ อัตรา ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๘ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งบริหาร จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งผู้ปฏิบัติ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่งบริหารที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่

สำนักปลัดเทศบาล

๑) นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

๒) เจ้าพนักงานทะเบียน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

- ๑) นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

- ๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

มีตำแหน่งลูกจ้างประจำตามกรอบ จำนวน ๔ อัตรา

มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามกรอบที่มีคนครอง จำนวน ๕๖ อัตรา ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่าง จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

สำนักปลัดเทศบาล

- ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

- ๑) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่

กองช่าง

- ๑) คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) คนงาน จำนวน ๓ อัตรา
- ๒) คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์กับเทศบาลตำบลหินตกและเทศบาลเขาชุมทอง และจากการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานโดยรวมของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จนกว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ และหากได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาของเทศบาลที่เพิ่มขึ้นแล้ว จะดำเนินการขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในคราวต่อไป

[illegible]

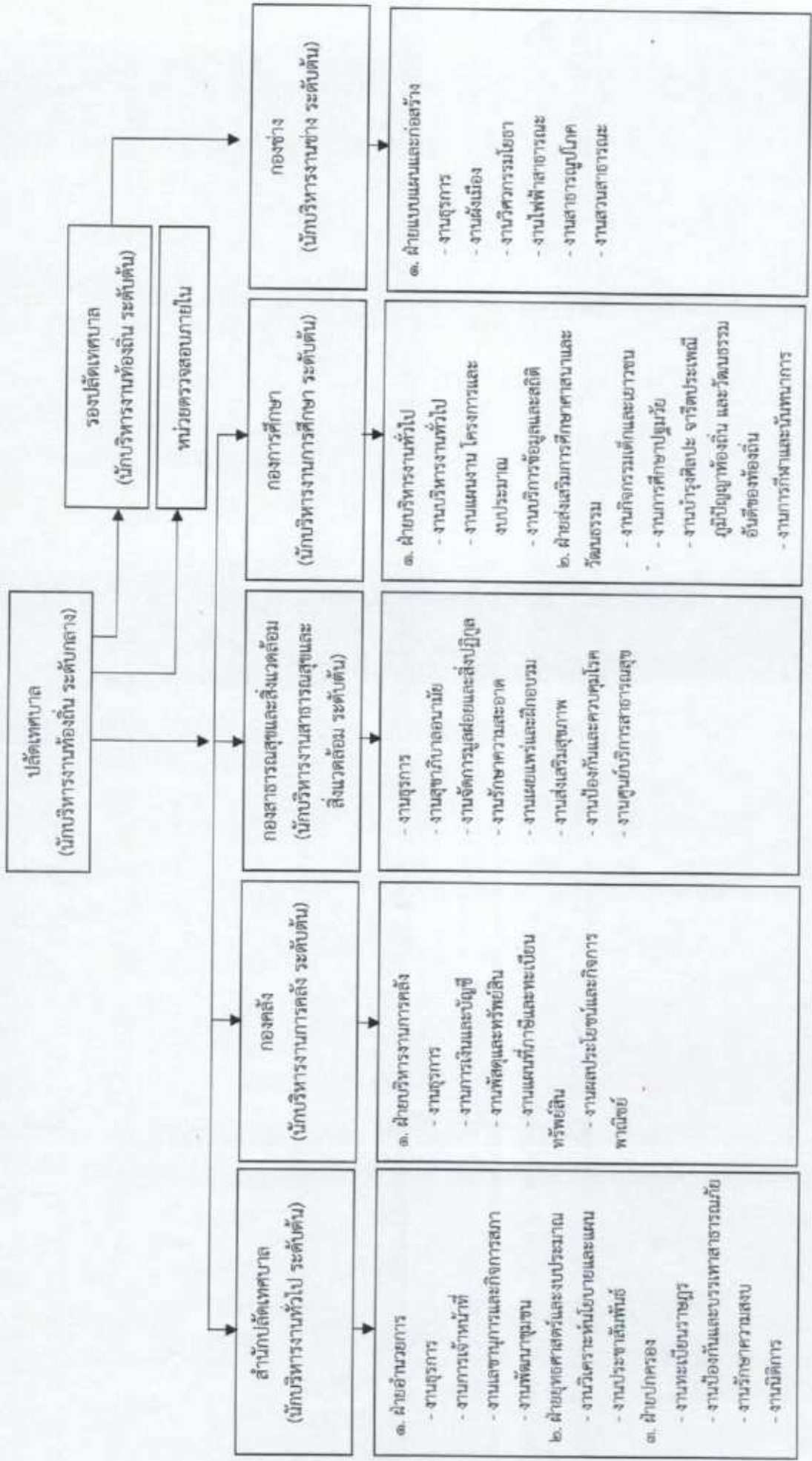
[illegible]

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนเกษียณราชการต่อปี			อัตราจ้างสอน เทียบ / สค			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พันธกิจบริหารงานทั่วไป, ประมวลผู้เรียนวุฒิ															
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	จ้างจากเงิน อุดหนุน (ว่าง)
	พันธกิจบริหารงานทั่วไป, ประมวลผู้เรียนวุฒิ															
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	จ้างจากเงิน อุดหนุน (ว่าง)
	พันธกิจบริหารงานทั่วไป															
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	จ้างจากเงิน อุดหนุน (ว่าง)
	พันธกิจบริหารงานทั่วไป (๑๒)															
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ท.ก.	๓	-	๓๕,๕๖๒.๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๗๒๐.๐๐	๓๗,๘๗๘.๐๐	๓๘,๐๓๖.๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๘	รวม	-	๓๐๓	๒๓	๒๓,๕๕๖,๕๖๐.๐๐	๕๒๖,๐๐๐.๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓-๒	-	-	๒๓,๗๕๖,๕๖๐.๐๐	๒๓,๙๗๔,๒๕๘.๐๐	๒๔,๑๓๒,๐๓๖.๐๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๓%												๓,๕๐๗,๒๕๕.๐๐	๓,๕๐๗,๒๕๕.๐๐	๓,๕๐๗,๒๕๕.๐๐	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๒๖,๒๖๓,๗๕๕.๐๐	๒๖,๔๘๑,๕๑๓.๐๐	๒๗,๖๓๙,๒๙๑.๐๐	
๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๑๐,๕๐๗.๐๐	๑๐,๕๐๗.๐๐	๑๐,๕๐๗.๐๐	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๕,๖๐๐,๕๐๐

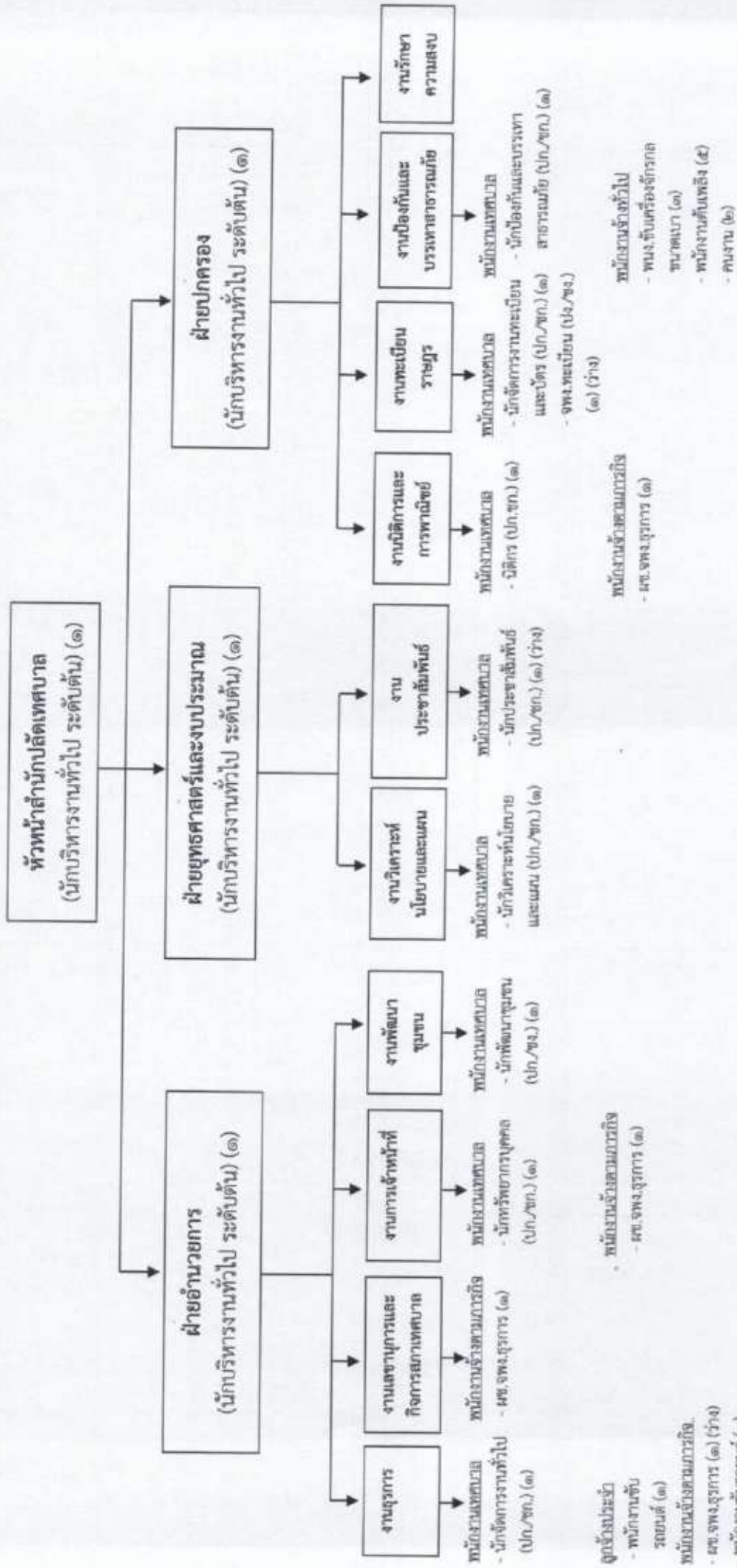
ฐานการคำนวณผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = (๓๕,๖๐๐,๕๐๐ X ๕%) = ๑๗,๘๐๒,๕๐๐ + ๓,๖๓๗,๐๓๕ = ๒๑,๔๓๙,๕๓๕
ฐานการคำนวณผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = (๒๑,๔๓๙,๕๓๕ X ๕%) = ๑๐,๗๑๙,๗๖๗ + ๓,๖๓๗,๐๓๕ = ๑๔,๓๕๖,๘๐๒
ฐานการคำนวณผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = (๑๔,๓๕๖,๘๐๒ X ๕%) = ๗,๑๗๘,๔๐๑ + ๓,๖๓๗,๐๓๕ = ๑๐,๘๑๕,๔๓๖

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



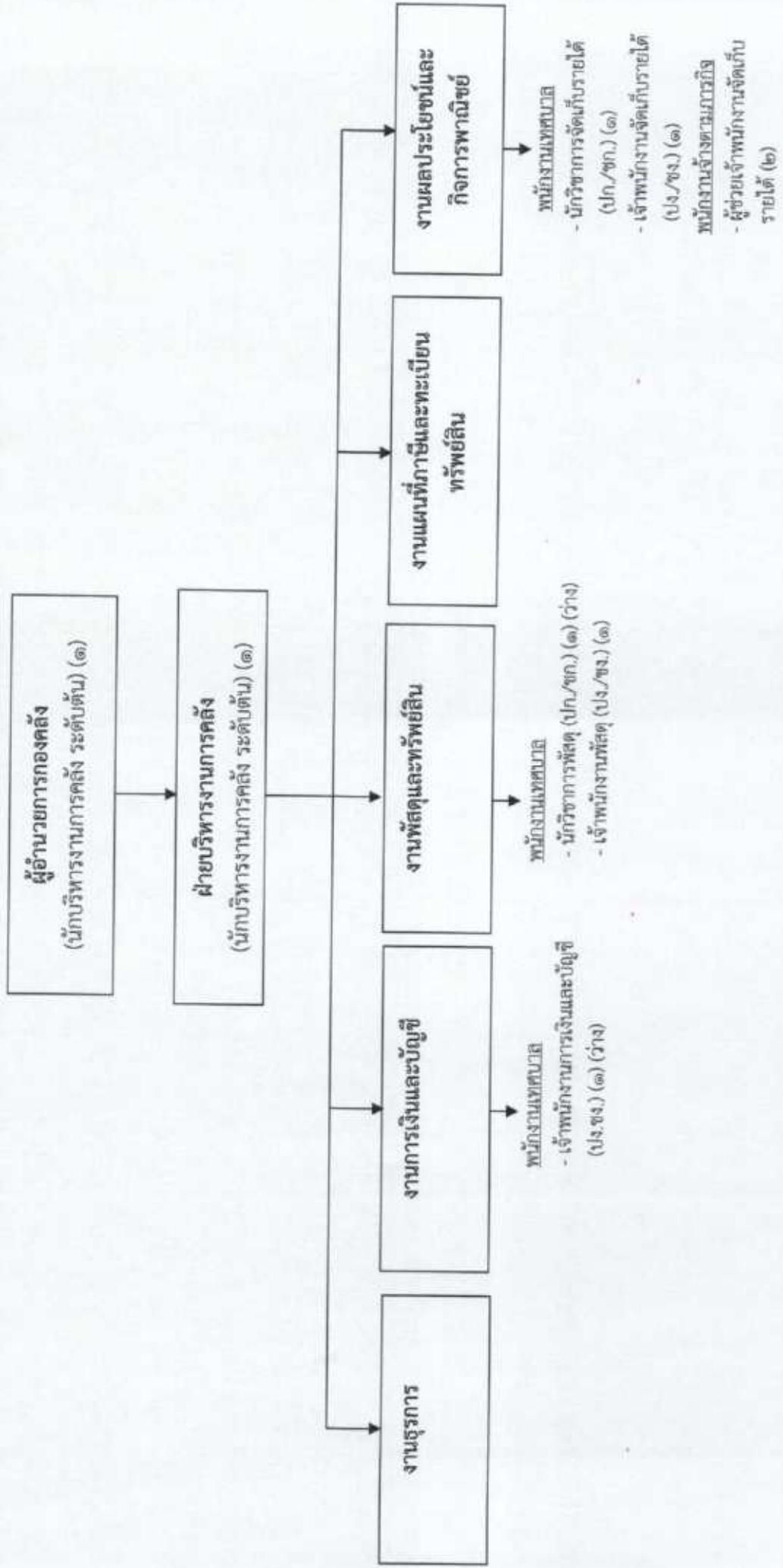
บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ผู้จ้างประจำ	พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปค/ชก.	อ.ส.	ปง/ชง.					
-	๑	๑	-	-	๑๖	-	๑๖	-	๑๑	-	๓	๕	๕๖	๙๘

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



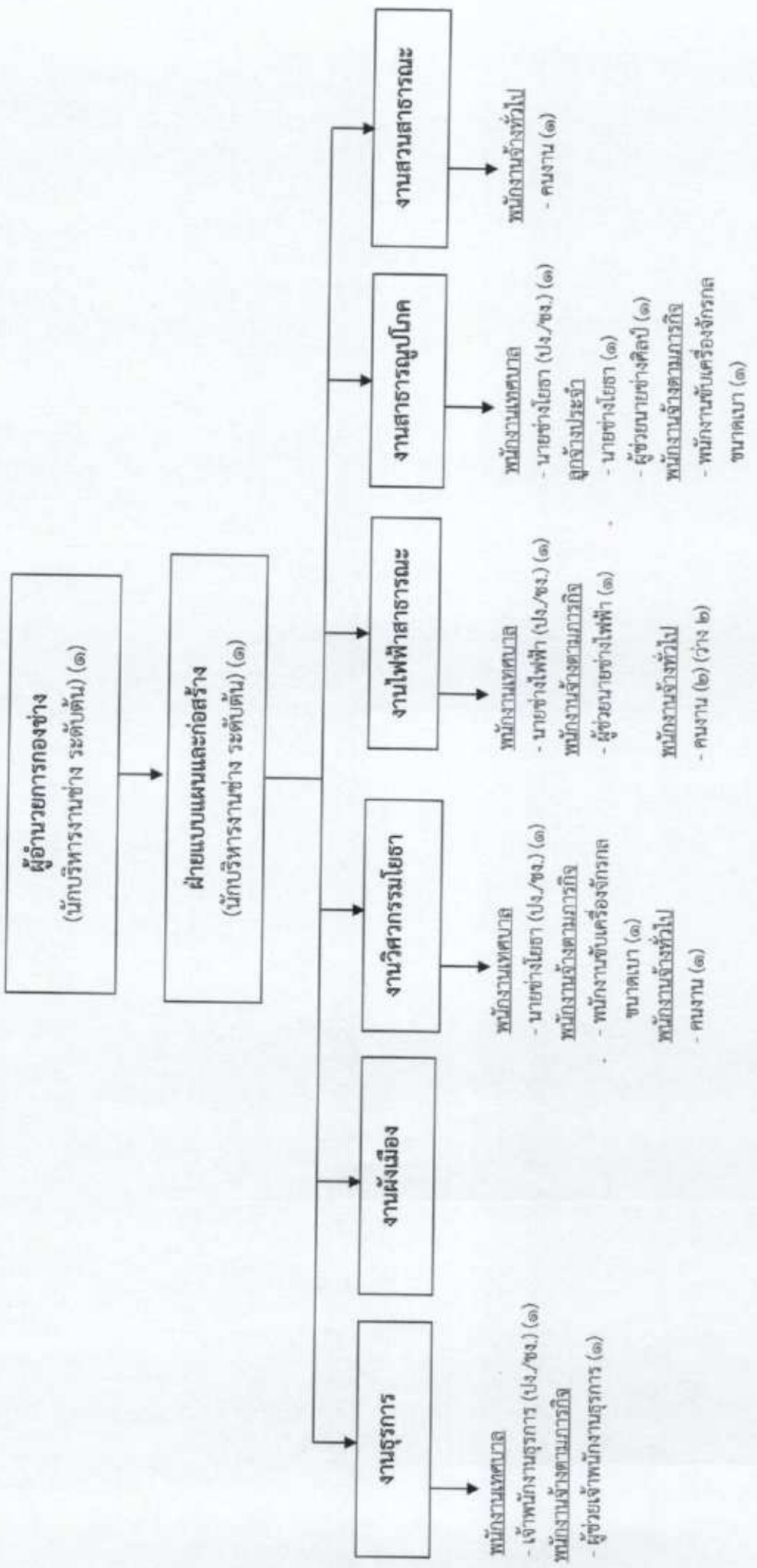
อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ด.ต.	ด.ช.	ด.ส.	ด.ช.	ด.ช.	ด.ช.	ด.ช.
-	-	๔	-	-	๓	๑	๒๐	๓๔

โครงสร้างกองคลัง



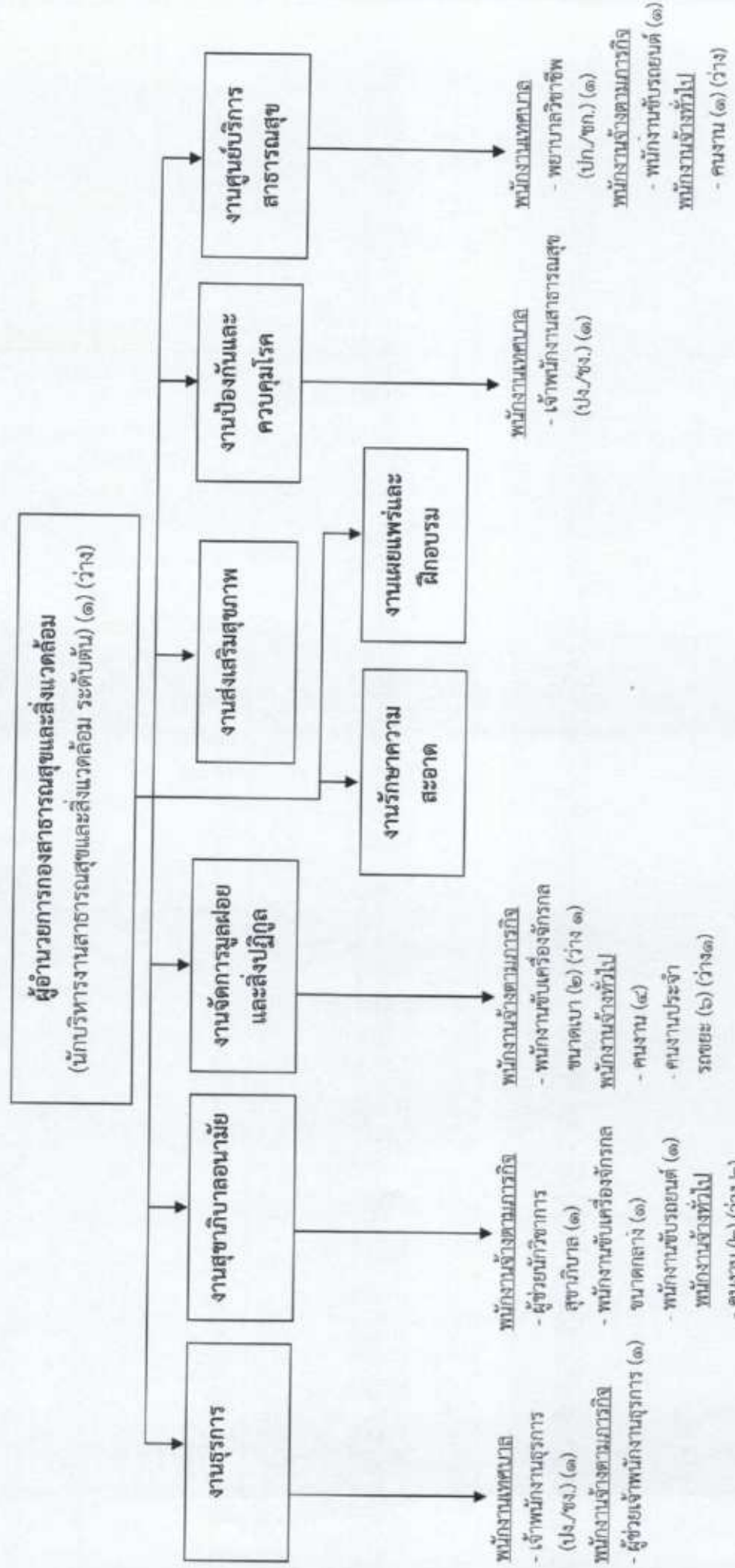
อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.	
-	-	๒	-	๒	-	๓	๔

โครงสร้างกองช่าง



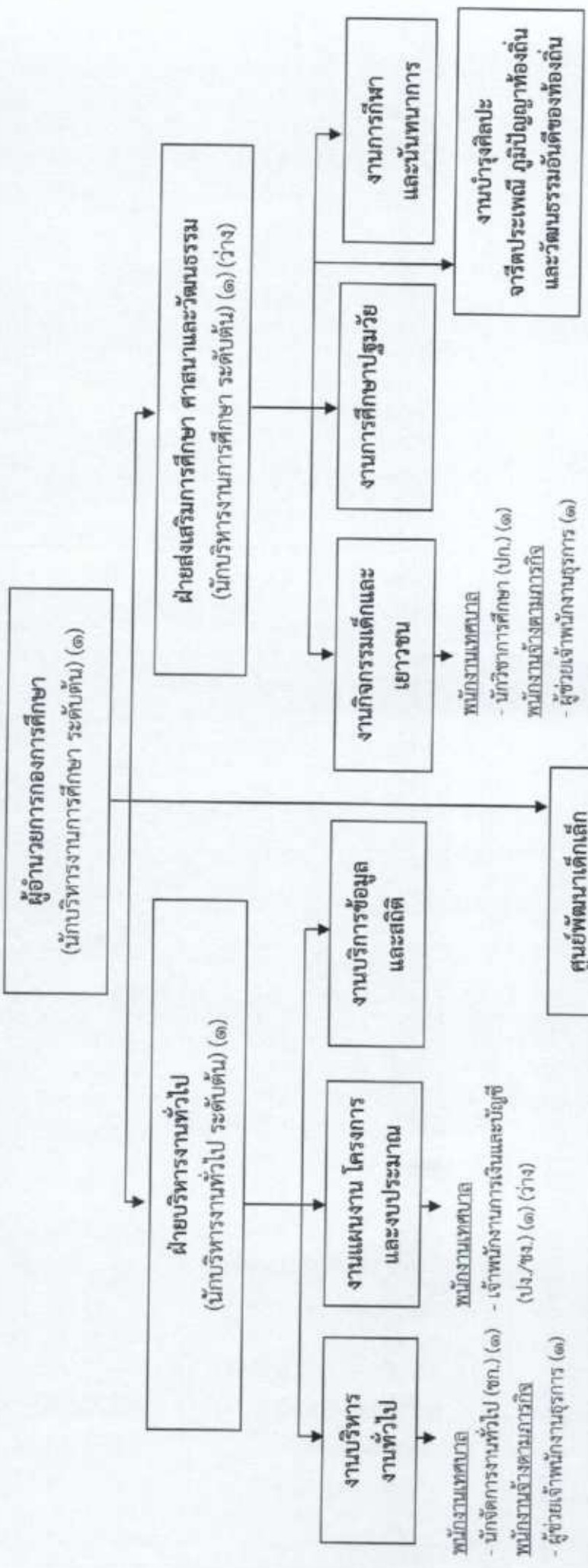
อำนาจการพิจารณา		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ต้น	อส.			
-	-	๒	-	๔	๘	๑๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	ขท.	ปก./ขก.	อส.	ปจ./ขง.		
-	-	๑	-	๑	-	๒	๒๐	๒๔

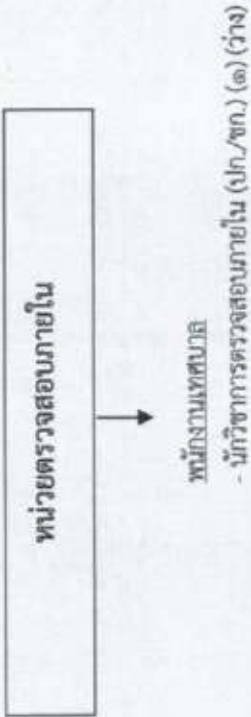
โครงสร้างกองการศึกษา



- พนักงานครูเทศบาล
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
 - ครู (ใช้เงินอุดหนุน) (คศ.๑) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ถ่ายโอน) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ถ่ายโอน) (๑)

อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา		รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	ขพ.	ปก./ขก.	อส.	ปจ./ขง.				
-	-	๓	-	๒	-	๑	๒	๕		๑๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



วิชาการ		รวม
ชพ.	ปก/ชก.	
	๑	๑

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินขึ้น			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินขึ้น	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษ ๆ	
๔๗	นางสาววิมล นิลสมการ	มศ.บ. (การศึกษาระดับสูง)	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขล.	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ขล.	๔๒๐๑.๕๐๐ (๔๐,๕๐๐.๐๐๐)	-	-	๔๒๐๑.๕๐๐
๔๘	นายอภิรักษ์ ขวัญอิน	มศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขล.	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ขล.	๔๒๐๑.๕๐๐ (๔๐,๕๐๐.๐๐๐)	-	-	๔๒๐๑.๕๐๐
๔๙	นายวิวัฒน์ พันธ์	พ.บ.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ) (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขล.	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๒/ขล.	๔๒๐๑.๕๐๐ (๔๐,๕๐๐.๐๐๐)	-	-	๔๒๐๑.๕๐๐
๕๐	นายสมชาย ศรีจันทร์	ป.วศ. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขล.	๒๒-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.๒/ขล.	๔๒๐๑.๕๐๐ (๔๐,๕๐๐.๐๐๐)	-	-	๔๒๐๑.๕๐๐
๕๑	นายสุเมธ นิลสมการ	วศ.บ. (การโยธา)	-	นายช่างโยธา	-	-	นายช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๒	นายพิทักษ์ เตชะ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๓	นายสมชาย นิลสมการ	ศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๔	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๕	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๖	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๗	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๘	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๕๙	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๖๐	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๖๑	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๖๒	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐
๖๓	นายสมชาย นิลสมการ	ป.วศ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	๒๒๐๑.๕๐๐

[illegible]

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑๔	สมิทธิพร อิ่มจันทร์	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ										กำหนดเพิ่ม
๑๕	วิภา	-	๒๒-๒๐๘-๒๒๐๘-๖๐๓	ครู	ศษ.๓	๒๒-๒๐๘-๒๒๐๘-๖๐๓	ครู	ศษ.๓	-	-	-	จ่ายค่าเงินอุดหนุน (๖๖๖๖)
๑๖	สมิทธิพร อิ่มจันทร์	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ										จ่ายค่าเงินอุดหนุน (๖๖๖๖)
๑๗	วิภา	-										จ่ายค่าเงินอุดหนุน (๖๖๖๖)
๑๘	สมิทธิพร อิ่มจันทร์	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ										จ่ายค่าเงินอุดหนุน (๖๖๖๖)
๑๙	นายวิชาญ พูลพงษ์	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ										จ่ายค่าเงินอุดหนุน (๖๖๖๖)
๒๐	สมิทธิพร อิ่มจันทร์	ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ										จ่ายค่าเงินอุดหนุน (๖๖๖๖)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอน ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร เป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือในการกำหนดความก้าวหน้าในการงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร จึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองให้ได้ตามศักยภาพสายอาชีพ

แนวทางการพัฒนาการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๑. จัดให้มีศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากร คือ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพื่อรับผิดชอบสร้างและดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือในการประเมินตนเองของ บุคลากร ด้านบุคลิกภาพ ความรู้สามารถและทักษะของพนักงาน ซึ่งจะเชื่อมโยงต่อเนื่อง ในการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ต้องคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากร โดยบุคลากรต้องดำเนินการประเมินตนเอง และวางแผนการทำงานตามสายอาชีพ ร่วมกับการงานการเจ้าหน้าที่

๒. จัดให้มีคู่มือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางและแนวคิดสำหรับพนักงานในการวางแผนเป้าหมายในอาชีพของตน ซึ่งเนื้อหาสาระของคู่มืออาจประกอบด้วย การประเมินตนเอง การตรวจเส้นทางก้าวหน้าของอาชีพ การอภิปรายวิธีการที่จะพัฒนาอาชีพ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคล เป็นต้น

๓. จัดให้มีการพูดคุย สนทนาระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน เพื่อได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินพนักงานของตนว่า ทำงานเป็นอย่างไร ควรจะพัฒนาอะไรเพิ่มเติม และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเป็นอย่างไรโดยร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แล้วแจ้งผลการพัฒนาต่อกองการเจ้าหน้าที่

๔. จัดให้มีที่ปรึกษาทางอาชีพหรือการให้คำแนะนำ โดยประกอบด้วย บทบาทของพนักงานในการวางแผนอาชีพ และบทบาทของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาทางอาชีพ ตามเงื่อนไขของ Career Path ในตำแหน่งงานนั้นๆ และบทบาทขององค์กรที่รับผิดชอบ ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕. กรณีบุคลากรมีความต้องการจะขอโอนย้ายข้ามกลุ่มงาน (Cross Functional) ตามเงื่อนไข Career Path หัวหน้างานต้องให้ความยินยอมเปิดโอกาสให้บุคลากรทดลอง ปฏิบัติงานจริง (On The Job Training) ก่อนเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน ตามข้อกำหนดของแต่ละกลุ่มงาน โดยงานการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องและดำเนิน การส่งบุคลากรไปฝึกปฏิบัติงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

๖. ในการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าอาชีพมิใช่เงื่อนไขสำคัญในการโอนย้าย แต่บุคลากรจะได้รับการพิจารณาให้พัฒนาตามเส้นทางที่กำหนด ทั้งนี้ต้องผ่านการประเมินผลทุกขั้นตอน

๗. ให้ดำเนินการปรับปรุงการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสาย อาชีพ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์กรที่เปลี่ยนไปหรือตามความต้องการของบุคลากร อย่างเหมาะสม

๘. สามารถนำผลการพัฒนามาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ ความก้าวหน้าและการวางแผนอัตรากำลังคนต่อไป

๙. การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มีประโยชน์ที่ทำให้พนักงานรู้ทางเดินของชีวิตการทำงานของตน และองค์กรมีแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าของคนช่วยให้องค์กรไม่ละทิ้ง พนักงานในแต่ละระดับ แต่มีข้อจำกัดและควรระวัง คือเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพอาจเป็นอุปสรรคต่อพนักงานบางคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีมาก เพราะเขาจะรู้สึกว่าเขาเองมีความสามารถแต่ไม่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดอายุงานนานในการเลื่อนแต่ละตำแหน่ง ก็อาจมีผลต่อพนักงานเหล่านี้ในการมองว่าตนเองมีความสามารถ แต่กลับเติบโตได้ช้าหรือก้าวหน้าช้าไป เป็นเหตุผลที่หลายคนมีความคิดออกจากองค์กรไปเติบโตที่อื่นตรวจสอบภายในและจริยธรรมของการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในนั้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ข้อเท็จจริง

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ได้มีการกำหนดข้อบังคับ และประกาศเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้อบังคับเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. ประกาศเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม เทศบาล

ตำบลร่อนพิบูลย์

๓. ประกาศเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้าน

การทุจริตคอร์รัปชัน

๔. ประกาศเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง