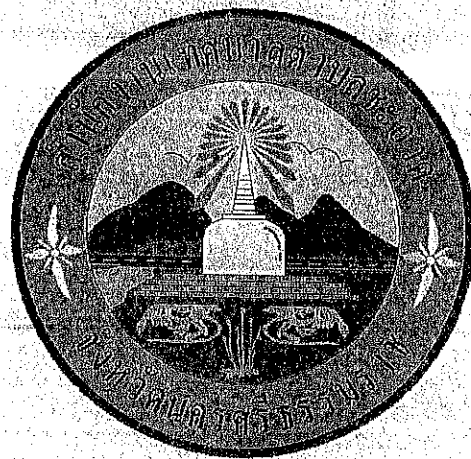


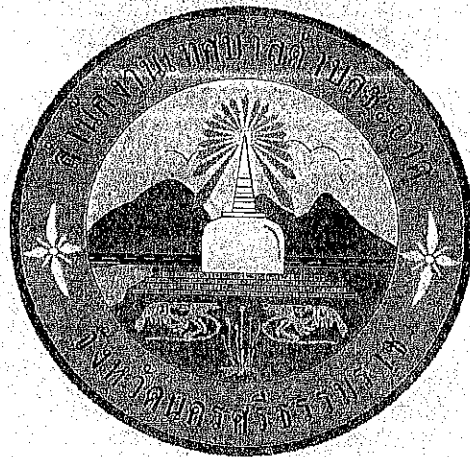
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

เทศบาลตำบลชะอวด
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

เทศบาลตำบลชะอวด
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลชะอวดเป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน เพื่อให้เทศบาลสามารถดำเนินการตามภารกิจ ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลชะอวด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ อีกทั้งทำให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



ประกาศเทศบาลตำบลชะอวด

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ณ. และ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง
จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่ง
และระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลชะอวด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายพนธ์ ปานจิ้น)
นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด

1/1 (๑)
(๑)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะดำเนินการ ๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๓๖

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลชะอวด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชะอวดตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน- เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม กิติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น กำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด

๔
จำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรยึดโยงกับคำนวณกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีมีจุดมุ่งเน้นเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

๕

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น จะกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชะอวด สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุมรอบด้าน สามารถแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เทศบาลตำบลชะอวดได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลชะอวดโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัยเท่าที่ควรประชาชนต้องการการคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย

- ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาณโทรศัพท์ และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร

ความต้องการ

- ต้องการสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายผิวจราจรถนนทุกสายในเขตเทศบาล

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขสัญญาณโทรศัพท์ให้ครอบคลุมทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาราคายางพาราทกต่ำ และผลไม่ตามฤดูกาลราคาตกต่ำ

- ปัญหาการว่างงานในชุมชนประชาชนต้องการมีอาชีพมั่นคงหรือมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่ม

รายได้

- ปัญหาเรื่องการพัฒนาการเกษตรและการพัฒนาอาชีพ เช่น ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยประชาชนต้องการเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอาชีพเสริม

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาราคายางตกต่ำ

- ต้องการให้มีการฝึกอาชีพสำหรับประชาชนในพื้นที่

- ต้องการกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้คนในชุมชน

- ประชาชนต้องการเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะ

- ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประชาชนต้องการ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำประชาชนต้องการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

- ปัญหา ดึงพัง

ความต้องการ

- ประชาชน ต้องการเรื่องการจัดการขยะในชุมชน พร้อมทั้งความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ การกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึก เรื่อง ระเบียบวินัยในการทิ้งขยะ
- ประชาชนต้องการปลูกต้นไม้ทดแทนบนพื้นที่สาธารณะ เพื่อปรับภูมิทัศน์ให้เทศบาล ีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม
- ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำในเขตพื้นที่เทศบาล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านสาธารณสุขประชาชนต้องการให้ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนและการ ป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก ฯลฯ
- การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกสุขลักษณะ
- การเดินทางสำหรับผู้ป่วยบางประเภทเป็นไปด้วยความยากลำบาก

ความต้องการ

- จัดโครงการหน้าบ้านหน้ามอง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่จัดบ้านเรือนอย่างเป็น ระเบียบถูกสุขลักษณะ
- จัดให้รพยบาลลูกเงิน บริการพี่น้องในเขตเทศบาล ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยี

สภาพปัญหา

- ปัญหาการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนต้องการสนับสนุน การจัดการศึกษา เช่น อุปกรณ์ทางการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาพื้นบ้าน

- ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- ปัญหาที่อ่านหนังสือประจำชุมชนไม่มี
- การขาดการส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีที่มีมาดั้งเดิม

ความต้องการ

- ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการศึกษา
 - จัดให้มีที่อ่านหนังสือประจำชุมชน
 - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทศบาล องค์การภาครัฐ และภาคเอกชนอย่างทั่วถึง
 - ส่งเสริมการอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่มีมาดั้งเดิม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- #### สภาพปัญหา
- ปัญหาผู้ติดเชื้อเอดส์ , ผู้พิการ , คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
 - ปัญหา เรื่อง ภัยธรรมชาติและการบรรเทาสาธารณภัย
 - ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านต่าง ๆ
 - ปัญหาการรักษาความสงบภายในและขาดมาตรการทางการจราจรชุมชนที่ชัดเจน

ความต้องการ

- ส่งเสริมความรู้ด้านจรรยาบรรณ
- ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มทางสังคม องค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับมิติ ความเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน และพื้นฐานของการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน และชุมชน
- ประชาชนต้องการการดูแลอย่างทั่วถึงทั้งผู้ติดเชื้อเอชไอวี, ผู้พิการ, คนชราและผู้ด้อยโอกาส ในสังคม
- การป้องกันภัยธรรมชาติที่ดีมีการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆบรรเทาสาธารณภัย

ยามเดือดร้อน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา

- ปัญหาเรื่องการเมืองมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทั่วไปยังไม่ทั่วถึง
- ประชาชนต้องการให้ผู้อยู่ในเทศบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มขึ้นและต้องการข้อมูล ข่าวสารการพัฒนาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม
- ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทั้งพนักงานเทศบาล และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ในเขตเทศบาล

ความต้องการ

- พัฒนาบุคลากรทั้งพนักงานเทศบาล และองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น ๆ และภาคประชาชนในเขตเทศบาล เช่น พัฒนาทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กร และภายนอก องค์กร
- อยากให้มีการนำเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์สภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

วิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)

๑. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการคมนาคมของอำเภอชะอวด
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๔. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๕. มีการรวมกลุ่ม/เครือข่ายที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่ม อสม., กลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่ม อปพร. ฯลฯ
๖. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๘. บุคลากรมีความตั้งใจทำงานและอุทิศตนในการทำงาน

๙. ในเทศบาลมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และทันสมัย

๑๐. ในเขตเทศบาลมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสมแก่การทำงาน

จุดอ่อน (W)

๑. การจัดการศึกษาของเยาวชนไม่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น และการร่วมมือของชุมชน

๒. งบประมาณไม่เพียงพอ

๓. ประชาชนบางส่วนขาดวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น ขาดวินัยในการจราจร

๔. ขาดแรงงานภาคเกษตร

๕. ประชาชนส่วนใหญ่ ยึดติดกับวิถีชีวิตแบบเดิมๆ

๖. ประชาชนในเขตเทศบาลขาดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล

๗. เทศบาลไม่มีแหล่งส่งเสริมความรู้สำหรับเยาวชน เช่น ห้องสมุดเทศบาล เป็นต้น

โอกาส (O)

๑. มีงานวิจัยในพื้นที่ ที่ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก

๒. มีองค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เข้ามาให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การจ้างแรงงานท้องถิ่น

๓. ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้และความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากโครงการพระราชดำริด้านสิ่งแวดล้อม การเกษตร ไฟฟ้า ฯลฯ

อุปสรรค (T)

๑. ขาดการบูรณาการในการทำโครงการของเทศบาล ในพื้นที่ ควบคู่กันส่งผลให้เกิดข้อเปรียบเทียบและยากที่จะแก้ปัญหาที่แท้จริง

๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลให้นโยบายเก่าถูกละเลย โครงการเก่าที่ตั้งไว้อาจไม่ประสบผลสำเร็จ แต่จะเกิดโครงการใหม่ๆ ขึ้นทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ

๓. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย, อัคคีภัย, วาตภัย, ภัยแล้ง

๔. มีโอกาสเกิดโรคระบาด

๕. ด้านเศรษฐกิจของประเทศ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการบริหารงาน อัตราการเก็บภาษี มีผลต่องบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐ

ฯลฯ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชะอวด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลชะอวด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลชะอวดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลชะอวดยังได้เน้นให้มีการจัดระบบการศึกษาที่ดีแก่เด็ก และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ตามนโยบายของรัฐบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชะอวด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลชะอวด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล เพื่อบริการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของอำเภอชะอวด

๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่าง สะดวกและคล่องตัว

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ประชาชนให้การสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. เขตเทศบาลตำบลชะอวดเป็นศูนย์กลางความเจริญของอำเภอชะอวด มีหน่วยงานที่ ดำเนินกิจการ การบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตเทศบาล เช่น ไฟฟ้า

อุปสรรค (Threat=T)

๑. ความเจริญเติบโตของอำเภอชะวอดที่เกิดจากการเร่งพัฒนา เช่น การก่อสร้างตึก บ้าน อาคาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ฝุ่นละออง , มลพิษทางเสียง เป็นต้น

๒. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๓. การก่อสร้างบ้านจัดสรรบางแห่งประสบปัญหา วางท่อระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน มีการก่อสร้างอาคารปิดกั้นทางระบายน้ำจึงทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังตามมา

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เทศบาลตำบลชะวอดมีส่วนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกาย บริการประชาชน

๒. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ซึ่งเทศบาลได้ให้การสนับสนุนชมรมเพื่อสุขภาพต่าง ๆ เช่น แอโรบิก ชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น

๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของ อุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร หลักสูตรเพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาระดับปฐมวัย

๔. เทศบาลให้การดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ และผู้ยากไร้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๕. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นเอกลักษณ์ เช่น รตนาคำหัวผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ ประเพณีชักพระ งานดอกจูดบาน เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

๒. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัย การจราจรขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด , การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น

๓. เทศบาลมีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจนไม่มากนัก เช่น ห้องสมุด เทศบาล เป็นต้น

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีอยู่ การลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท เป็นต้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด มูลนิธิ ใน สัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชน

๓. ในเขตเทศบาลมีสถานการศึกษาทุกระดับ ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก
 ๒. ปัญหาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่
 ๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทวี วิทย์
- จาก สื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๒. การปฏิบัติหน้าที่ในกรณีเกิดภัยต่างๆสามารถเข้าไปช่วยเหลือได้อย่างทันที่
๓. มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในเขตเทศบาล เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน

ในภาพรวมของเทศบาล

๔. มีโครงการเวทีประชาคมเพื่อความปรองดองสมานฉันท์

๕. โครงการตั้งจุดตรวจและการณรงค์สร้างจิตสำนึกในการลด อุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลต่ำลง
 ๒. การเข้าไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยของเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญที่ถูกวิธี
- โอกาส (Opportunity=O)
๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนงบประมาณหลังเกิดภัยพิบัติต่างๆ
 ๒. หน่วยงานระดับจังหวัดได้สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ พร้อมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมเมื่อเกิดภัยพิบัติ
- ต่างๆ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. จำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการเข้าไปสถานที่เกิดภัยต่างๆ มีจำนวนค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การทำงานมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. มุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายผลผลิตของเกษตรกร
๔. เทศบาลมีตลาดเป็นศูนย์กลางการขายสินค้าเกษตร และสินค้าอุปโภคบริโภค

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการ สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ประชาชนในพื้นที่

๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ในด้าน การวางแผนผลผลิตในเชิงพาณิชย์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความ สอดคล้องกับภาครัฐ
 ๒. หน่วยงานราชการให้การ สนับสนุนการเพิ่มพูนรายได้ในด้าน การพัฒนาอาชีพและเงินทุน
- อุปสรรค (Threat : T)

๑. มีข้อจำกัดในด้านการสนับสนุน งบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ
๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ
๓. กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
 ๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
 ๓. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
 ๔. เทศบาลมีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย
- จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับชุมชน ทำได้ไม่ทั่วถึง

๓. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้ง ขยะไม่เป็นที่ , การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลงสู่แม่น้ำ เป็นต้น

๔. พื้นที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมีพื้นที่จำกัด

๕. พื้นที่การบำบัดน้ำเสียยังไม่ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เน้นการบริหารจัดการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ฤดูกาลส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการฝังกลบขยะมูลฝอยโดยเฉพาะฤดูฝน เนื่องจากทำให้สภาพพื้นที่ฝังกลบมีลักษณะลื่น รถบรรทุกขนย้ายทำงานไม่สะดวกและขยะส่ง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อย

๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตก และวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เทศบาลสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
อุปสรรค (Threat : T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลมีการแบ่งสรรเงินซึ่งมีการสนับสนุนให้กับโรงเรียนบ้านชะอวด และโรงเรียน

เทศบาลตำบลชะอวด/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล การสืบค้นข้อมูลต่างๆ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ/เอกชน จัดอบรมให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง และมีตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณในโครงการพัฒนาเพื่อให้บริการประชาชนมีค่อนข้างจำกัด ทำให้ต้องรองบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพียงอย่างเดียว

๒. ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่รวดเร็วส่งผลให้การทำงานที่ต้องผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การให้บริหารด้านสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การส่งเสริมการกีฬา
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๖. การให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชะอวดกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๕ อัตรา

ฯลฯ

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เทศบาลตำบลชะอวด ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (Benchmarking) กับเทศบาลอื่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นเทศบาลขนาดกลางที่มีการกำหนดส่วนราชการเท่ากัน และประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลเขาชุมทอง เทศบาลตำบลท่าช้าง

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานครูเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
ทต.ชะอวด	๕	๕๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	๓	๔	๔๖	๗๕
ทต.เขาชุมทอง	๕	๔๓,๓๔๑,๐๐๐	๒๑	๒	๕	๒๓	๕๑
ทต.ท่าช้าง	๕	๕๒,๕๙๓,๙๖๐	๒๑	-	๖	๔๔	๗๑

จากผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (Benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลชะอวด ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสม ประกอบกับเทศบาลตำบลชะอวดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานหน้าที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร ฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร ฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและ - อนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและงานศูนย์บริการสาธารณสุข	๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและ - อนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและงานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายการศึกษา - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายการศึกษา - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
- สำนักปลัดเทศบาล								
- พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ชำนาญงาน								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานเทคนิค ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ลูกจ้างประจำ								ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น								
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับต้น								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม นับเมื่อ ๒๙ ก.ย. ๕๕

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานตรวจโรคสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษา) ระดับต้น								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๔ ก.ค. ๕๙
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๓	๘๓	๘๓	๘๓	-	-	-	

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิเคราะห์การกำกับดูแลอำนาจการคลังของหน่วยงานเทศบาล

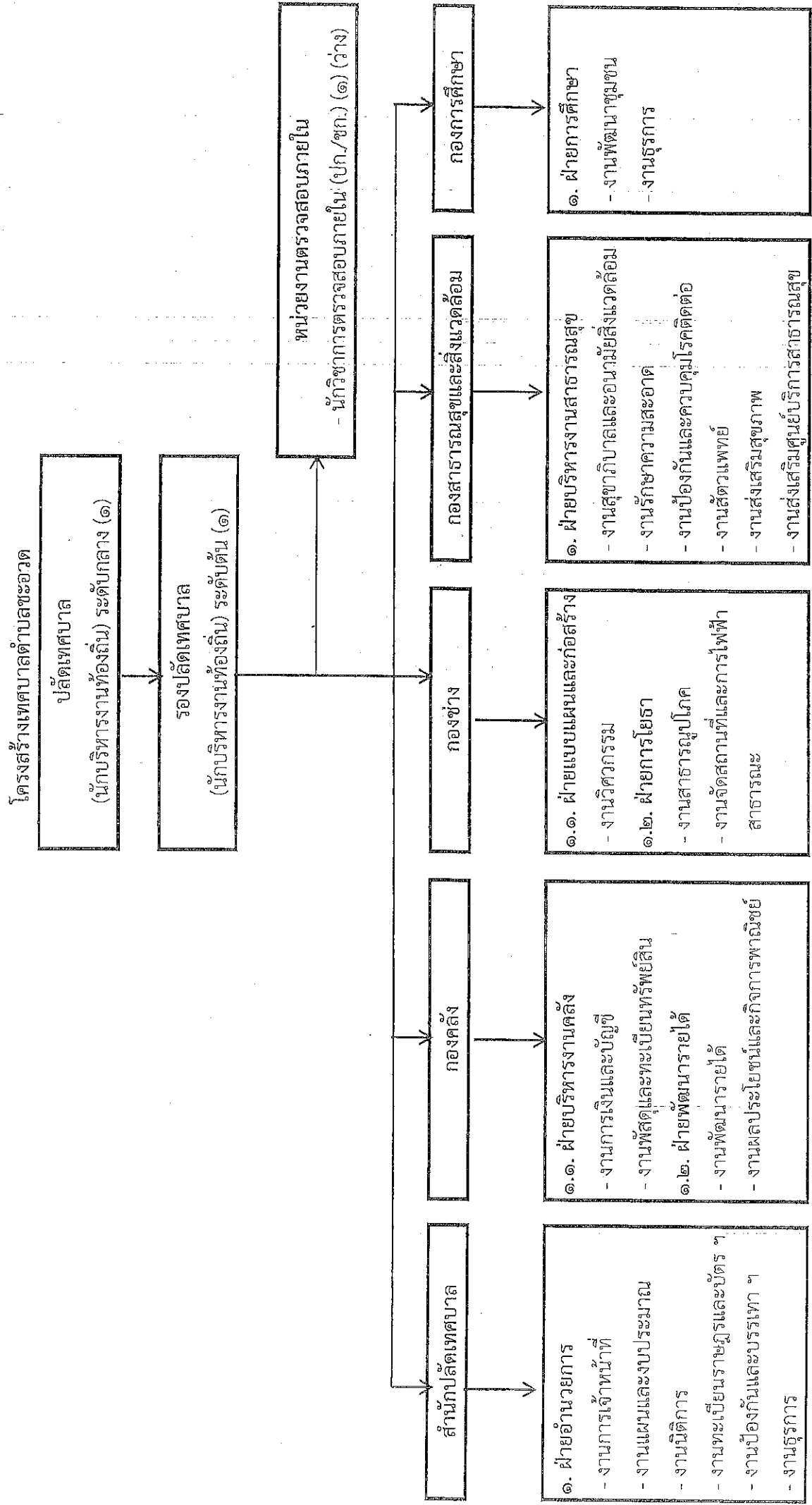
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา				อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	อัตราค่าจ้าง		เพิ่ม/ลด		อัตราค่าจ้าง	เพิ่ม/ลด	อัตราค่าจ้าง	เพิ่ม/ลด	อัตราค่าจ้าง	เพิ่ม/ลด	อัตราค่าจ้าง	เพิ่ม/ลด			
						๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๕	๒๕๕๖									๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๗๑,๐๔๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๘๓,๓๒๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๓	สำนักงานเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นิติกร เจ้าพนักงานเทคนิค เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักจัดการงานทะเบียนและบัตร นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๑	๓๘๓,๓๒๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๔		ต้น	-	๔๐๗,๓๒๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๕		ชก.	๑	๓๖๘,๔๘๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๖		ชก.	๑	๒๗๖,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๗		ป.ก.	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๘		ป.ก./ชก.	๑	๓๐๙,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๙		ชก.	๑	๒๕๒,๔๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๐		ป.ก.	๑	๒๕๕,๐๔๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๑		ป.ก./ชก.	๑	๓๐๙,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๒		เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๓	นักการ	-	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง		
๑๔	พนักงานงานตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๗๓,๘๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๕		-	๑	๑๕๘,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๖		-	๑	๑๕๘,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๗		-	๑	๑๕๘,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๘		-	๑	๑๕๘,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๑๙	พนักงานงานทั่วไป พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๕๘,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๒๐		-	๑	๑๕๘,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๒๑		-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๒๒	กองคลัง พนักงานเทศบาล	ต้น	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๒๓		ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม ๓			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๒,๓๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๒,๗๖๐	๒๕๖๐	๓๒๔,๕๘๐	๓๒๔,๕๘๐	๓๒๔,๕๘๐	๓๒๔,๕๘๐	ว่างเดิม		
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๑,๗๖๐	๗,๗๖๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๐๕,๓๘๐			
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๑,๗๖๐	๗,๗๖๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๐๕,๓๘๐			
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๔๘,๒๔๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๒,๒๒๐	๘,๘๐๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๐,๑๖๐			
๒๘	คนงาน กองช่าง พนักงานเทศบาล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๖๕๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๓,๓๐๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๔,๙๕๐	๔๒๔,๙๕๐	๔๒๔,๙๕๐	๔๒๔,๙๕๐			
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๒,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๐๐	ว่างเดิม		
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๖,๘๔๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๒,๒๒๐	๙,๓๐๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๐๐			
๓๒	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ช.ง.	๑	๑	๒๒๐,๐๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๒,๒๒๐	๙,๗๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๑,๙๖๐	๙,๒๘๐	๑๘๘,๑๐๐	๑๘๘,๑๐๐	๑๘๘,๑๐๐	๑๘๘,๑๐๐			
๓๔	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๑,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐			
๓๕	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐			
๓๖	พนักงานตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๑,๕๖๐	๕,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐			
๓๗	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๑,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐	๑๖๐,๖๐๐			
๓๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๓๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๓,๔๐๐	๑๖,๐๘๐	๕๓๖,๒๐๐	๕๓๖,๒๐๐	๕๓๖,๒๐๐	๕๓๖,๒๐๐	ว่างเดิม		
๓๙	นักวิชาการสุขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๕๕๐	๑,๘๗๐	๑๐,๔๒๐	๓๐๘,๕๗๐	๓๐๘,๕๗๐	๓๐๘,๕๗๐	๓๐๘,๕๗๐	ว่างเดิม		
๔๐	พนักงานตรวจโรคสัตว์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๑,๙๖๐	๙,๒๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	ว่างเดิม		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๓๖,๓๖๐	๑๓๖,๓๖๐	๑๓๖,๓๖๐	๑๓๖,๓๖๐			
๔๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๕,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๘๐๐	๑,๖๐๐	๗,๔๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐			
๔๓	คนงานประจักษ์รถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑,๕๖๐	๕,๕๒๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐			
๔๔	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๘๐๐	๑,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐	๑๖๒,๒๐๐			
๔๕	คนงาน	-	๒๑	๒๑	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒๑	๒๑	-	-	-	-	-	-	-	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐	๒,๒๖๘,๐๐๐			

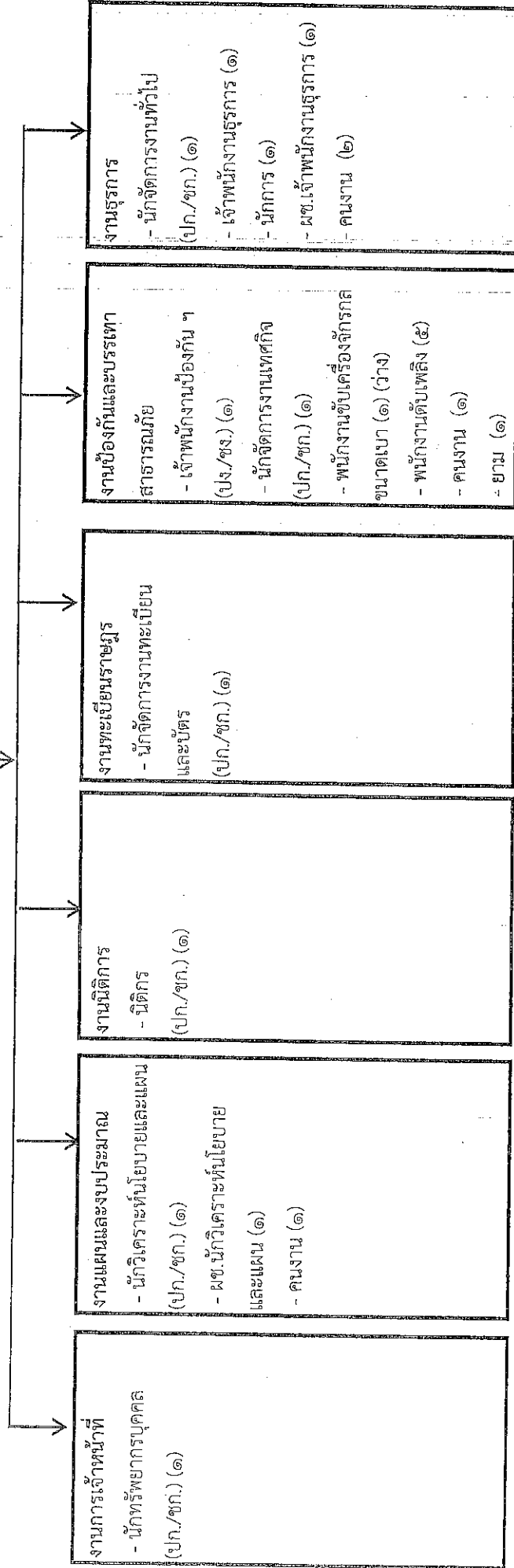
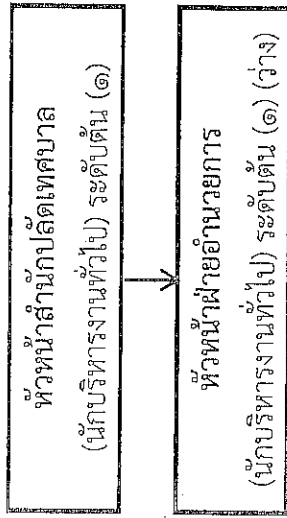
๒๒

ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา			การลดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม (ข)				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔๖	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ	ด.ช. ๑ ป.ก./ช.ก. ช.ง. ป.ง.	๑	๑	๕๕๖,๖๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๓,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๕๔,๕๖๐	๕๖๑,๐๐๐	ว่างเดิม	
-			๑	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	-	๘,๕๕๐	๑๐,๔๗๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๓๑๘,๕๗๐	๓๒๗,๑๒๐			
๑			๑	๓๑๓,๕๔๐	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๒,๗๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๐,๔๔๐	๓๑๖,๒๐๐	๓๒๗,๑๒๐			
๑			๑	๑๘๔,๓๘๐	๑	๑	-	๕,๘๘๐	๑,๖๘๐	๗,๕๔๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๘๖,๐๖๐	๑๙๓,๕๐๐			
๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ. ๑	๒	๒	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน		
๕๑	ครูผู้สอน		๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน		
๕๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างประจำ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๑,๗๔๐	๗,๕๔๐	๑๗๘,๒๐๐	๒๐๐,๐๒๐	๒๒๗,๕๖๐	ว่างเดิม	
๑			๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๘,๒๘๐	๑๖๕,๓๐๐	๑๗๑,๕๒๐			
๑			๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๘๑,๓๖๐	๑๘๖,๑๖๐			
๑			๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-			
๕๖	คนครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม		
๕๗	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	-	๘,๕๕๐	๑๐,๔๗๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๓๑๘,๕๗๐			
๕.รวม			๘๓	๗๕	๑๖,๒๔๕,๒๗๐	๘๓	๘๓	-	๕๘๘,๐๐๐	๒๕๕,๗๐๐	๔๗๑,๕๔๐	๑๔,๗๔๘,๑๘๐	๑๖,๕๐๘,๗๒๐	๑๖,๘๘๐,๕๑๐		
๒.ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%												๒,๓๔๘,๖๐๕	๓,๓๔๖,๑๐๒			
๓.รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๑๗,๘๙๖,๘๒๖	๑๙,๘๕๔,๕๗๕	๒๐,๒๒๖,๖๑๒		
๔.คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๗,๑๔๘	๗,๙๔๔	๘,๑๐๖		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนแม่บทกำลัง ๓ ปี

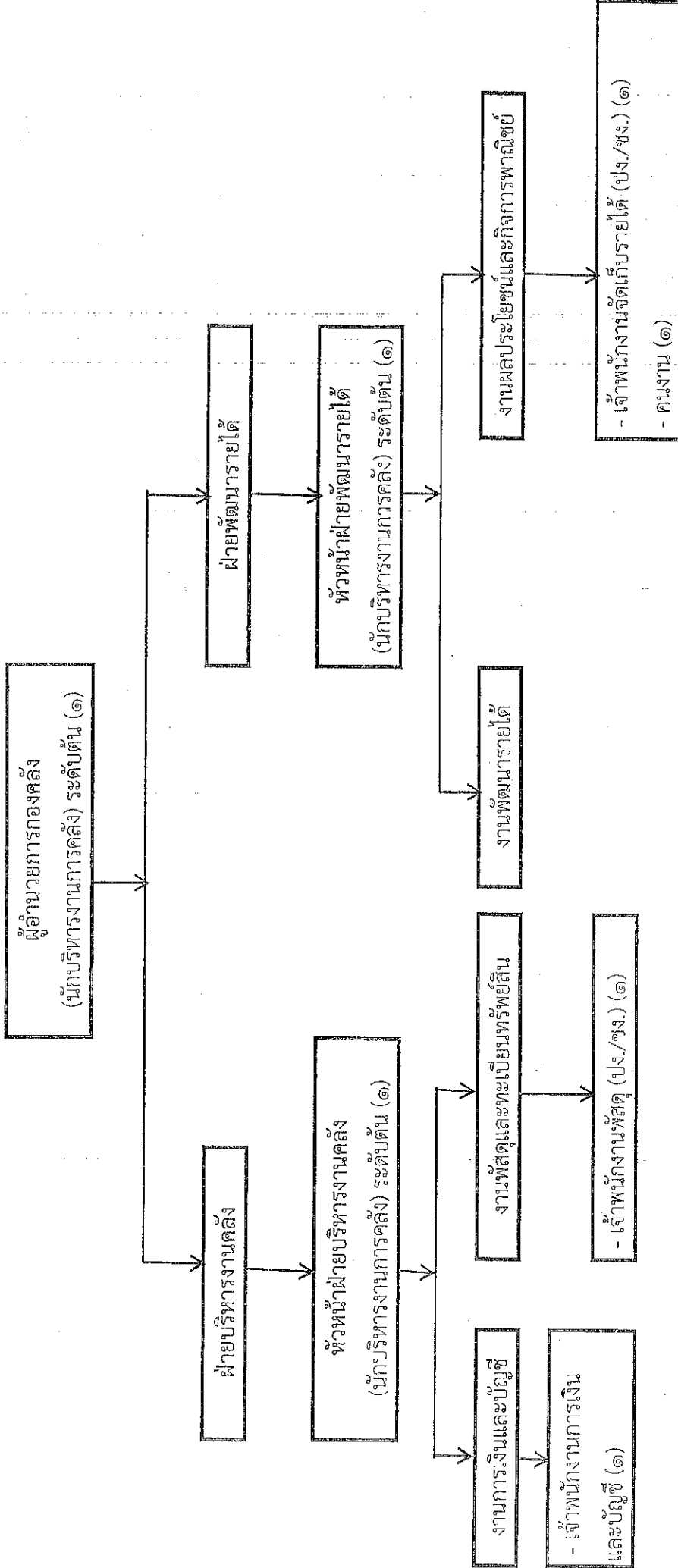


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

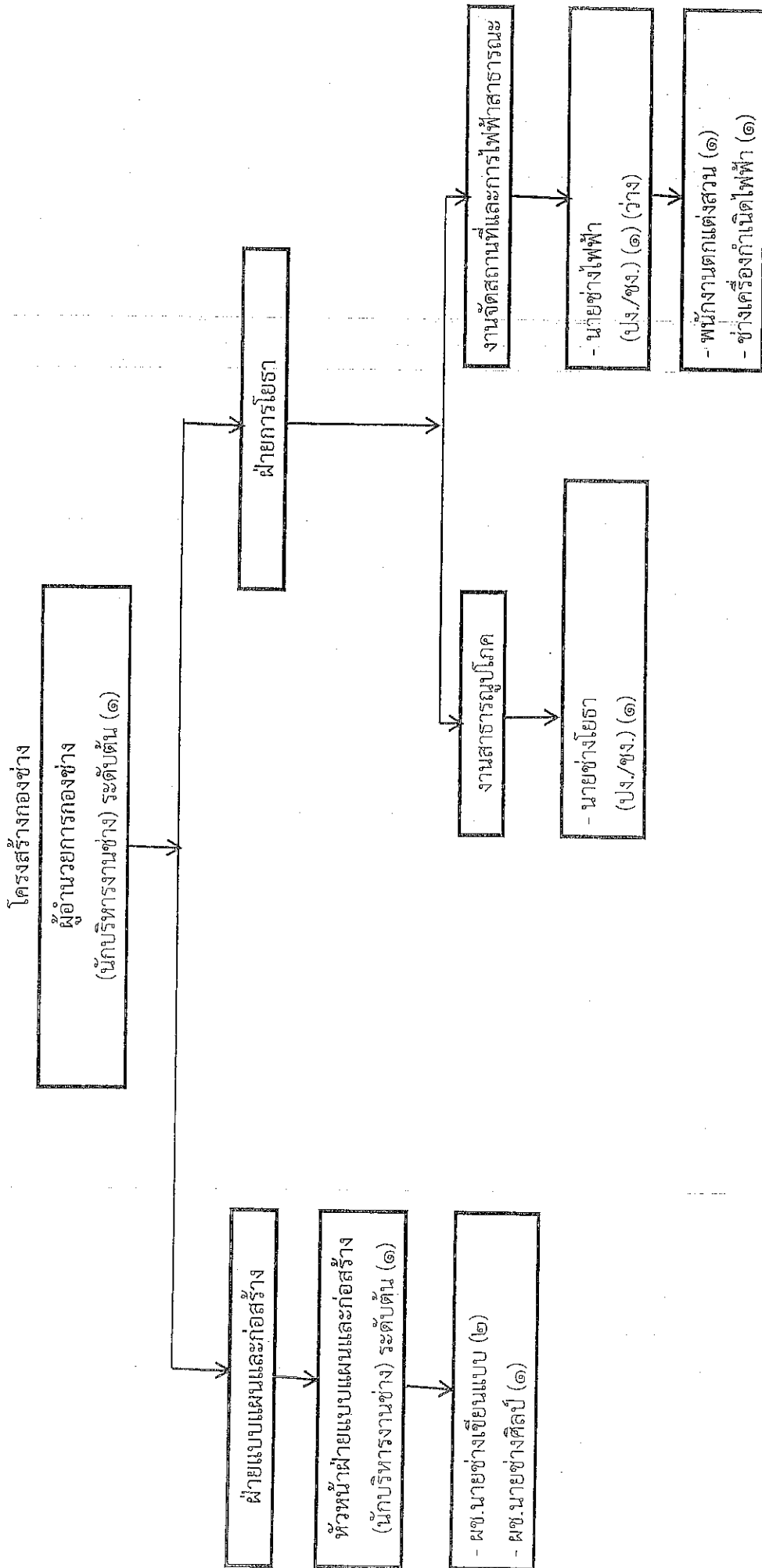


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน					
จำนวน	๒	-	-	๑	๕	-	๑	๒	-	๘	๕	๒๔

โครงสร้างองค์กร

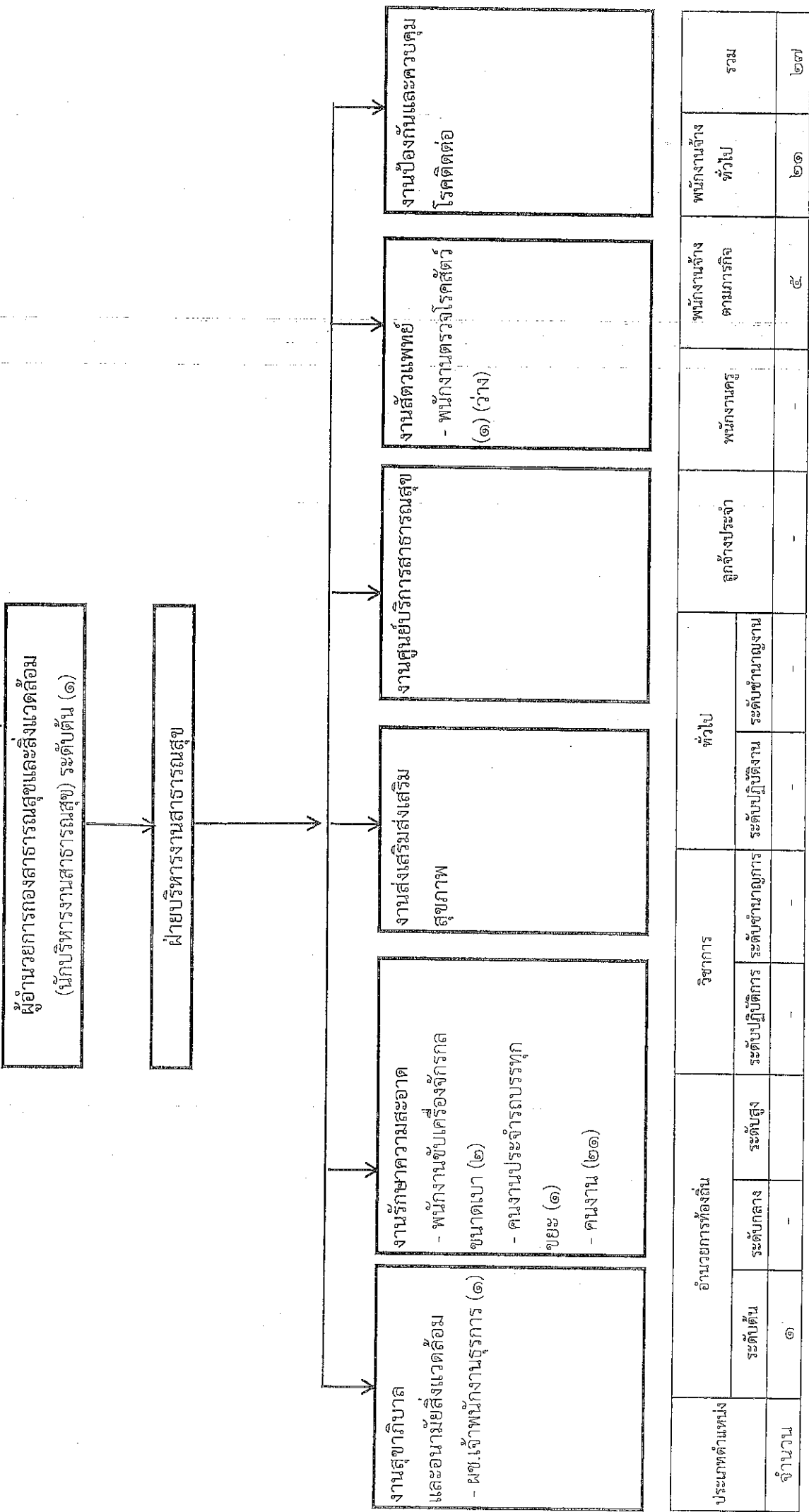


ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ					
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๗



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการพิจารณา		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ					
จำนวน	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๕	-	๙

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๒๒๗

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑))

ฝ่ายการศึกษา



งานพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

งานธุรการ

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู ค.ศ.๑) (๒)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้ช่วยครู) (๑)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนครัว (๑)

ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติงาน					
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๓	๒	๑	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ข้อมูลเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางบุษบา จิตศิริ	ศส.บ.(รัฐศาสตร)	๐๐-๐๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	๕	๒๑-๖-๐๐-๑๑๐๑๐-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น	-	๔๒,๖๐๐	๑๑,๖๐๐		
๒	ส.ด.ท.จอมพลภัทร ทองขาว	ศส.บ.(รัฐศาสตร)	๐๐-๐๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	๗	๒๑-๖-๐๐-๑๑๐๑๐-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	บริหารท้องถิ่น	-	๒๕,๑๐๐	๓,๕๐๐		
๓	นางนงปาดา คงหนูบุตร	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๐๑-๐๑๐๑๒-๐๐๑	สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล	บริหาร	๗	๒๑-๖-๐๑-๒๑๐๑๐-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	-	๒๕,๑๐๐	๓,๕๐๐		
๔	นางสาวชบา บุญแก้ว	ร.ม.บ.(การบริหารจัดการทั่วไป)	๐๑-๐๑๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหาร	๗	๒๑-๖-๐๑-๒๑๐๑๐-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น	-	๓๕,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	ว่าง	
๕	นางสาววิมล สายแก้ว	ร.ม.บ.(การบริหารจัดการทั่วไป)	๐๑-๐๑๐๑๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	ทั่วไป	๗ ว	๒๑-๖-๐๑-๓๑๐๑๐-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	-	๓๐,๗๕๐	-		
๖	นายชัยวัฒน์ นามะกุล	ศส.บ.(รัฐศาสตร)	๐๑-๐๒๐๑๕-๐๐๑	บุคลากร	ทั่วไป	๖ ว	๒๑-๖-๐๑-๓๑๐๑๐-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	-	๒๒,๕๐๐	-		
๗	นายสุชาติ ชื่นแก้ว	บ.บ.(นิติศาสตร)	๐๑-๐๒๐๑๖-๐๐๑	นิติกร	ทั่วไป	๕	๒๑-๖-๐๑-๓๑๐๑๐-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	-	๒๑,๑๐๐	-		
๘	จ.อมรินทร์ คงประเสริฐ	ปว.สาขาศาษา ข้าราชการ	๐๑-๐๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๕	๒๑-๖-๐๑-๔๑๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	-	๒๐,๑๐๐	-		
๙	ผ.อ.อนันต์ สายแก้ว	ศส.บ.(รัฐศาสตร)	๐๑-๐๒๐๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานบริหารงานทะเบียน และบัตร	ทั่วไป	๕	๒๑-๖-๐๑-๔๑๐๑๐-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	-	๒๐,๑๐๐	-		
๑๐	นางอุมาพร สุทธิรักษ์	ศส.บ.(รัฐศาสตร)	๐๑-๐๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทั่วไป	๓-๕/๖ ว	๒๑-๖-๐๑-๔๑๐๑๐-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	-	๓๐,๕๐๐	-		
๑๑	นางอุมาพร สุทธิรักษ์	ศส.บ.(รัฐศาสตร)	๐๑-๐๒๐๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ทั่วไป	๓-๕/๖ ว	๒๑-๖-๐๑-๕๑๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	วิชาการ	-	๓๐,๕๐๐	-		
๑๒	นางเกษร ศรีบริวรรดิ	ปว.ส.(เลขานุการ)	-	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕,๕๕๐	-		
๑๓	นางสำราญ กริมวัชร	ม.๕	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๕,๕๕๐	-		
๑๔	นายบุญฤทธิ์ ปานจิน	บธ.บ.(การจัดการ)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๑๖,๑๕๐	-		
๑๕	นางสาวจิรายุณี ขวัญทอง	ปว.ส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑,๕๐๐	-		
๑๖	นายสมชาย สอนิธิกุล	ม.๕	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑,๕๐๐	-		
๑๗	นายภิญโญ นาคบัว	ม.๕	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๑,๕๐๐	-		
๑๘	นายสมพงษ์ แก้วน้อย	ม.๕	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๑,๕๐๐	-		
๑๙	นายเกรียงศักดิ์	ปว.ช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๑,๕๐๐	-		
๒๐	นายอรุณเดช ตันติลาภวงศ์	ปว.ช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๑,๕๐๐	-		
๒๑	นายภูวนัทธ์ เคี่ยมขาว	ม.๕	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๑,๕๐๐	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสุจิตร์ แก้วน้อย	มท.5	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๓	นายศก สัจจะบุญทวี	ป.6	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	พนักงาน	-	๔,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๔	นายสุวิชัย โยเฟลบาล	ศส.บ(วิศวกรรมศึกษา)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	พนักงาน	-	๔,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๕	นางสาวอมร ขวัญเกลี้ยง	บช.บ(บัญชีนิติ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	พนักงาน	-	๔,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๖	นายสุทัศน์ นาคปลัด	ป.4	-	ยาม	-	-	-	ยาม	ยาม	-	๔,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๒๗	นางเนตรนภา ป້องบรรจง	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๐๕-๐๑๐๓-๐๐๑	กองคลัง	บริหาร	๗	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๑	พนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล	คณ	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	ว่างเดิม
๒๘	นางสุวิทย์ กิตติบุญา	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	๐๕-๐๑๐๓-๐๐๒	กองคลัง	บริหาร	๗	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณ	๒๔,๔๘๐	-	-	
๒๙	นางอัญชลี หองบงก	บธ.บ (การบัญชี)	๐๕-๐๑๐๓-๐๐๓	กองคลัง	บริหาร	๗	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	คณ	๓๑,๕๕๐	-	-	
๓๐	นางอรพรรณ สมัยแก้ว	ป.๓. สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๕-๐๓๑๓-๐๐๑	พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	๕	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓	๑๖,๕๖๐	-	-	
๓๑	นางสุรางค์รัตน์ คงประเสริฐ	ป.๓. สาขา การบัญชี	๐๕-๐๓๑๔-๐๐๒	พนักงานจ้างทั่วไป	ทั่วไป	๕	๒๑-๒-๐๕-๒๑๖-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุเก็บรายได้	เจ้าพนักงานพัสดุเก็บรายได้	ป.๓	๑๖,๕๖๐	-	-	
๓๒	นายณิพัทธ์พรณ ปาเนิน	ป.๓. (การบัญชี)	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	-	๒๐,๑๓๐	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นางสถาพร นาคปลัด	ม.3	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	
๓๔	นายมานิต แสงรุ่ง	คณ.บริหารงานกลาง	๐๕-๐๑๐๕-๐๐๑	กองช่าง	บริหาร	๗	๒๑-๒-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	พนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล	คณ	๓๕,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๓๕	นายเจาภิต หลีกภัย	ทพ.พิเศษไม่มีสุขภาพรวม	๐๕-๐๑๐๕-๐๐๒	กองช่าง	บริหาร	๖	๒๑-๒-๐๕-๒๑๓-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณ	๒๐,๓๖๐	-	-	
๓๖	นายอริสร์ เทพรินทร์	ป.๓. (ช่างก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๒๕-๐๐๑	กองช่างโยธา	ทั่วไป	๕	๒๑-๒-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ป.๓	๒๔,๖๐๐	-	-	
๓๗	นายวิวัฒน์ สังข์งาม	ป.๓. (ก่อสร้าง)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นายสมเจตน์ ชื่นแก้ว	ว.ท.บ (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖,๓๘๐	-	-	
๓๙	นายสุรพร ยอดขวัญ	ป.๓. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑๑,๕๖๐	-	-	
๔๐	นายเกษม หนูบุตร	ป.๓. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	-	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	๑๑,๕๖๐	-	-	
๔๑	นายอภิสิทธิ์ เหมกล้า	ป.๓. (ก่อสร้าง)	-	พนักงานเอกแสงสว่าง	-	-	-	พนักงานเอกแสงสว่าง	พนักงานเอกแสงสว่าง	-	๑๑,๕๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นางพนีย์ ตูลาธร	วท. (สาธารณสุข)	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล	บริหาร	๗	๒๑-๒-๐๖-๒๐๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล	อำนาจกว้างท้องถิ่น	ตม	๔๐,๕๐๐	-	
๔๔			๐๖-๐๔๓๐-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทั่วไป	๓-๔/๖	๒๑-๒-๐๖-๒๐๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ	วิชาการ	ป.๓	๓๔,๕๐๐	งบ. ๒๙๖,๕๐๐	
๔๕	นายอภิสิทธิ์ บุญรอดชู	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	-	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	-	๑๘,๐๐๐	-	
๔๖	นายสมโภชน์ สงเคราะห์ธรรม	ป.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๔,๕๐๐	-	
๔๗	นายเกียรติศักดิ์ สุขปลอด	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	๑๑,๕๐๐	-	
๔๘	นายสาธิต ราชแป้น	ป.๖	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐,๕๐๐	-	
๔๙	นายอานันท์ ราชแป้น	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	๑๑,๐๐๐	-	
๕๐	นายอรุณ ไชยธรรม	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๘,๐๐๐	-	
๕๑	นายอรุณ ไชยธรรม	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๘,๐๐๐	-	
๕๒	นายกรรณ กุลคำ	ป.๔	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๘,๐๐๐	-	
๕๓	นายอนันท์ เจริญ	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๕๔	นายอนันท์ นาคปลัด	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๕๕	นายปรีชา สงัด	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๕๖	นายบุญบัว ทองคำ	ป.๔	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๕๗	นายประไพ มณีรัตน์	ป.๔	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๕๘	นายน้อย จงใจจักร	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๕๙	นายณนอม พิลลา	ป.๔	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๐	นางสาคร แทนทิพย์	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๑	นางอัมพร เป้นพุ่ม	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๒	นางธารทิพย์ กุลคำ	ป.๔	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๓	นางโกศล สุขน้อย	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๔	นางบุปผา เขมหล้า	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๕	นางสุตา หนูเกตุ	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๖	นางศิริวรรณ สุขปลอด	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๗	นางวารี สมานทอง	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๘	นางสาวอริรัตน์ ศรีแก้ว	ค.บ. (เศรษฐศาสตร์)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๖๙	นางสาวจิตติมา คำวนศิลป์	บ.ธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	
๗๐	นางสาวเพ็ญจันทร์ พรหมเมือง	บ.ธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑,๐๐๐	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๓๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการเทศบาลตำบลชะอวด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก

คำแถลงงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
เทศบาลตำบลชะอวด
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

	รายรับจริง ปี 2558	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560
รายได้จัดเก็บ			
หมวดภาษีอากร	1,792,963.09	1,736,000.00	1,794,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	758,698.40	735,000.00	746,600.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	467,659.93	500,000.00	500,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	0.00	0.00	0.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	878,835.28	160,000.00	970,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บ	3,898,156.70	3,131,000.00	4,010,600.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	18,814,435.50	20,390,000.00	19,989,400.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18,814,435.50	20,390,000.00	19,989,400.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	24,174,170.90	25,479,000.00	29,500,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24,174,170.90	25,479,000.00	29,500,000.00
รวม	46,886,763.10	49,000,000.00	53,500,000.00

