



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลชะอวด

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลชะอวด

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลชะอวด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ ข้อ ๒๕๒ ๒๕๓ ๒๕๗ และข้อ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชเห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบตามหนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๔๕ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพัฒนาวิทย์ ตั้งแสง)

นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลชะอวดเป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนเพื่อให้เทศบาลสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลชะอวด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ อีกทั้งทำให้เทศบาลตำบลชะอวดสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

๑. สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
๓. สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม)
๔. สำเนาเทศบัญญัติ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนา เทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของ เทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับรองสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่อง กรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ 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 โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งเน้นเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชะอวด สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุมรอบด้าน สามารถแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เทศบาลตำบลชะอวดได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลชะอวด โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมขนส่งไม่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัยเท่าที่ควร ประชาชนต้องการการคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย

- ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาณโทรศัพท์และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร

ความต้องการ

- ต้องการสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายผิวจราจรถนนทุกสายในเขตเทศบาล

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขสัญญาณโทรศัพท์ให้ครอบคลุมทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาราคาขายพาราตกต่ำและผลไม่ตามฤดูกาลราคาตกต่ำ

- ปัญหาการว่างงานในชุมชนประชาชนต้องการมีอาชีพมั่นคงหรือมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

รายได้

- ปัญหาเรื่องการพัฒนาการเกษตรและการพัฒนาอาชีพ เช่น ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ประชาชนต้องการเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอาชีพเสริม

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาราคาขายตกต่ำ

- ต้องการให้มีการฝึกอาชีพสำหรับประชาชนในพื้นที่

- ต้องการกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้คนในชุมชน

- ประชาชนต้องการเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาประชาชนในท้องถิ่นขาดความสามัคคีและสมานฉันท์

- ปัญหาประชาชนขาดความเข้มแข็งในชุมชน

ความต้องการ

- จัดให้มีแนวทางการพัฒนาความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

- ปัญหาการพัฒนามุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน - ปัญหาขาดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน

ความต้องการ

- ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
- พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน
- การบริหารงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำ สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาขยะ
- ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนต้องการ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ ประชาชนต้องการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ปัญหาตลิ่งพัง

ความต้องการ

- ประชาชน ต้องการเรื่องการจัดการขยะในชุมชน พร้อมทั้งความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ การกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึก เรื่อง ระเบียบวินัยในการทิ้งขยะ
- ประชาชนต้องการปลูกต้นไม้ทดแทนบนพื้นที่สาธารณะ เพื่อปรับภูมิทัศน์ให้เทศบาลมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม
- ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำในเขตพื้นที่เทศบาล

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านสาธารณสุขประชาชนต้องการให้ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน และการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก ฯลฯ
- การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกสุขลักษณะ
- การเดินทางสำหรับผู้ป่วยบางประเภทเป็นไปด้วยความยากลำบาก

ความต้องการ

- จัดโครงการหน้าบ้านหน้ามอง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่จัดบ้านเรือนอย่างเป็นระเบียบถูกสุขลักษณะ
- จัดให้โรงพยาบาลฉุกเฉิน บริการพี่น้องในเขตเทศบาล ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยี

สภาพปัญหา

- ปัญหาการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประชาชนต้องการสนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น อุปกรณ์ทางการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาพื้นบ้าน
- ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- ปัญหาที่อ่านหนังสือประจำชุมชนไม่มี
- การขาดการส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีที่มีมาดั้งเดิม
- การขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

ความต้องการ

- ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการศึกษา
- จัดให้มีที่อ่านหนังสือประจำชุมชน
- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทศบาล องค์การภาครัฐและภาคเอกชนอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่มีมาดั้งเดิม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย สภาพปัญหา

- ปัญหาผู้ติดเชื้อเอดส์ , ผู้พิการ , คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหา เรื่อง ภัยธรรมชาติและการบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านต่าง ๆ
- ปัญหาการรักษาความสงบภายในและขาดมาตรการทางการจราจรชุมชนที่ชัดเจน

ความต้องการ

- ส่งเสริมความรู้ด้านจราจร
- ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มทางสังคม

องค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับมิติความเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน และพื้นฐานของการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชน และชุมชน

- ประชาชนต้องการการดูแลอย่างทั่วถึงทั้งผู้ติดเชื้อเอดส์ , ผู้พิการ , คนชรา

และผู้ด้อยโอกาสในสังคม

- การป้องกันภัยธรรมชาติที่ดีมีการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ บรรเทาสาธารณภัย

ยามเดือดร้อน

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา

- ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทั่วไปยังไม่ทั่วถึง

- ประชาชนต้องการให้ผู้อยู่ในเทศบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มขึ้นและต้องการข้อมูลข่าวสารการพัฒนาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

- ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทั้งพนักงานเทศบาลและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ในเขตเทศบาล

ความต้องการ

- พัฒนาบุคลากรทั้งพนักงานเทศบาล และองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนอื่น ๆ และภาคประชาชนในเขตเทศบาล เช่น พัฒนาทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

- อยากให้มีการนำเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

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 เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
๑๐. ในเขตเทศบาลมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสมแก่การทำงาน

จุดอ่อน (W)

๑. การจัดการศึกษาของเยาวชนไม่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น และการร่วมมือของชุมชน
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนบางส่วนขาดวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น ขาดวินัยในการจราจร
๔. ขาดแรงงานภาคเกษตร
๕. ประชาชนส่วนใหญ่ ยึดติดกับวิถีชีวิตแบบเดิม ๆ
๖. ประชาชนในเขตเทศบาลขาดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล
๗. เทศบาลไม่มีแหล่งส่งเสริมความรู้สำหรับเยาวชน เช่น ห้องสมุดเทศบาล เป็นต้น

โอกาส (O)

๑. มีงานวิจัยในพื้นที่ ที่ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
๒. มีองค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เข้ามาให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

เช่น การจ้างแรงงานท้องถิ่น

๓. ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้และความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากโครงการพระราชดำริด้านสิ่งแวดล้อม การเกษตร ไฟฟ้า ฯลฯ

อุปสรรค (T)

๑. ขาดการบูรณาการในการทำโครงการของเทศบาล ในพื้นที่ ควบคู่กันส่งผลให้เกิดข้อเปรียบเทียบและยากที่จะแก้ปัญหาที่แท้จริง

๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลให้นโยบายเก่าถูกละเลย โครงการเก่าที่ตั้งไว้ อาจไม่ประสบผลสำเร็จ แต่จะเกิดโครงการใหม่ ๆ ขึ้นทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ

๓. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย , ภัยแล้ง , วาตภัย , ภัยแล้ง

๔. มีโอกาสเกิดโรคระบาด

๕. ด้านเศรษฐกิจของประเทศ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการบริหารงาน อัตราการเก็บภาษีมีผลต่องบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐ

ฯลฯ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล
เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของอำเภอชะอวด

๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ได้อย่างสะดวกและคล่องตัว

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด

โอกาส (Opportunity : O)

๑. ประชาชนให้การสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. เขตเทศบาลตำบลชะอวดเป็นศูนย์กลางความเจริญของอำเภอชะอวด มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการ การบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตเทศบาล เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา

อุปสรรค (Threat=T)

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

๒. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๓. การก่อสร้างบ้านจัดสรรบางแห่งประสบปัญหา วางท่อระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน มีการก่อสร้างอาคารปิดกั้นทางระบายน้ำจึงทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังตามมา

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เทศบาลตำบลชะอวดมีส่วนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย บริการ ประชาชน

๒. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ซึ่งเทศบาลได้ให้การสนับสนุนชมรมเพื่อสุขภาพต่าง ๆ เช่น แอโรบิก ชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น

๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร หลักสูตร เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาระดับปฐมวัย

๔. เทศบาลให้การดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๕. ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นเอกลักษณ์ เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ ประเพณีชักพระ งานดอกจูดบาน เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

๒. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัย การจราจร ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด , การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น

๓. เทศบาลมีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจนไม่มากนัก เช่น ห้องสมุดเทศบาล เป็นต้น

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีอยู่ การลักขโมย ทะเลาะวิวาท เป็นต้น
โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด มูลนิธิ ในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อประชากร ทำให้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชน

๓. ในเขตเทศบาลมีสถาบันการศึกษาทุกระดับ ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

๒. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

๒. การปฏิบัติหน้าที่ในกรณีเกิดภัยต่างๆสามารถเข้าไปช่วยเหลือได้อย่างทันทั่วถึง

๓. มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในเขตเทศบาล เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน

ในภาพรวมของเทศบาล

๔. มีการจัดทำเวทีประชาคมเพื่อความโปร่งใสสมานฉันท์

๕. โครงการตั้งจุดตรวจและการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลชะอวด

ในเกณฑ์ต่ำ

๒. การเข้าไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยของเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญที่ถูกวิธี

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนงบประมาณหลังเกิดภัยพิบัติต่างๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดได้สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ พร้อมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมเมื่อเกิดภัยพิบัติ

ต่างๆ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. จำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการเข้าไปสถานที่เกิดภัยต่าง ๆ มีจำนวนค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การทำงานมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

ฯลฯ

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. มุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายผลผลิตของเกษตรกร

๔. เทศบาลมีตลาดเป็นศูนย์กลางการขายสินค้าเกษตร และสินค้าอุปโภคบริโภค

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพประชาชนในพื้นที่

๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ในการวางแผนผลผลิตในเชิงพาณิชย์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสอดคล้องกับภาครัฐ

๒. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการเพิ่มพูนรายได้ในการพัฒนาอาชีพและเงินทุน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. มีข้อจำกัดในการสนับสนุน งบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ

๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ

๓. กลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง

ฯลฯ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

๔. เทศบาลมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับชุมชน ทำได้ไม่ทั่วถึง

๓. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ , การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลงสู่แม่น้ำ เป็นต้น

๔. พื้นที่ในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมีพื้นที่จำกัด

๕. พื้นที่การบำบัดน้ำเสียยังไม่ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เน้นการบริหารจัดการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของจังหวัด เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ฤดูกาลส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการฝึกอบรมโดยเฉพาะฤดูฝน เนื่องจากทำให้สภาพพื้นที่ฝึกอบรมมีลักษณะลื่น รถบรรทุกขนย้ายทำงานไม่สะดวกและขยะส่งกลิ่นเหม็น

ฯลฯ

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อย

๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เทศบาลสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ

ฯลฯ

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลมีการแบ่งสรรเงิน ซึ่งมีการสนับสนุนให้กับโรงเรียนบ้านชะอวดและโรงเรียนเทศบาลตำบลชะอวด/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ตระบบฐานข้อมูล การสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ/เอกชน จัดอบรมให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่งและมีตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณในโครงการพัฒนาเพื่อให้บริการประชาชนมีค่อนข้างจำกัด ทำให้ต้องใช้งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพียงอย่างเดียว

๒. ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่รวดเร็วส่งผลให้การทำงานที่ต้องผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

ฯลฯ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

ฯลฯ

การกิจรอง

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

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชะอวดกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา

และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๓๐ อัตรา บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา

ฯลฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการสังคม	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมศูนย์บริการสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมศูนย์บริการสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด	๕.๑ ฝ่ายการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ก.ท.สรรหา
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทคนิค (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	-	-	-	-๔	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)								ก.ท.สรรหา
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	-	-	-	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)								ก.ท.สรรหา
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								ก.ท.สรรหา
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๙	-	-	-	-๑๙	-	-	ยุบเลิก
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								ก.ท.สรรหา
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ดำเนินการจัดสรรผู้ มาดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตราว่าง และงบประมาณจาก สำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	-	-	-	-๕	-	-	ยุบเลิก
คนครัว	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๓	๕๓	๕๓	๕๓	+๑/-๓๐	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คิดว่า				อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	จะตั้งอยู่ในระยะเวลา		เพิ่ม/ลด		(๒)				(๓)		
							จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน			
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗๓๕,๐๘๐	ว่างเดิม ๓๕,๓๗๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๑๐,๙๖๐	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
พนักงานเทศบาล																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๒๐,๗๒๐	๓๙,๐๘๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๐,๗๒๐	๓๑,๓๔๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๓๓,๐๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๓๗๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๔,๒๘๐
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ขก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๓,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๖,๘๘๐	๓๑,๘๘๐
๙	นิติกร	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๐	นักจัดการงานเทคนิค	ขก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๘๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๙๓,๔๔๐	๓๐,๓๗๐
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๒๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๑,๖๐๐	๒๐,๙๒๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๐,๙๖๐	๑๕,๖๐๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	๑๖,๔๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะ				อัตรากำลังคนที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินปี	จำนวน	เงินเดือน	เงินปี	เงินปี	(๒)		(๓)		
												(๑)	(๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																
๑๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๐,๘๑๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๘๖,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๔๐๐	๒๐๙,๔๐๐	๑๕,๕๐๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	-	-	๑	๑	๑	๗,๕๖๐	๑๙๗,๖๘๐	๒๐๕,๒๔๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๑๓,๐๐๐	๑๕,๐๓๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	๖,๙๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๔,๔๐๐
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	-	-	๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๓,๘๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๑	คนงาน	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง (๐๔)																
พนักงานเทศบาล																
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๕๐๕,๒๘๐	๕๒๑,๙๖๐	๕๓๘,๖๔๐	๕๓๘,๖๔๐	๕๓,๕๕๐
๒๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๐๐๐	๒๓,๒๘๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๖๐๐	๔๑๗,๙๒๐	๔๓๕,๒๐๐	๔๓๕,๒๐๐	๓๓,๐๐๐
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๓๙๖,๒๒๐	๔๑๓,๘๔๐	๔๓๑,๔๖๐	๔๓๑,๔๖๐	๓๒,๘๖๐
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๑,๕๖๐	๒๗๗,๖๐๐	๒๘๙,๑๖๐	๓๐๐,๗๒๐	๓๐๐,๗๒๐	๒๐,๑๖๐
๒๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๒๙,๓๒๐
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๐,๙๖๐	๓๒๙,๙๒๐	๓๔๐,๘๘๐	๓๕๑,๘๔๐	๓๕๑,๘๔๐	๒๖,๕๔๐
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๔๘,๖๐๐	๓๔๘,๖๐๐	๒๖,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๙	คนงาน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในระยะเวลา				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ (๑)	จำนวน	เงินเดือน	เงิน/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองช่าง (๐๕)																	
พนักงานเทศบาล																	
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๔๐๐	๕๘๑,๘๔๐	๕๘๒,๒๔๐	ว่างเดิม
๓๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๔๔๐	๕๒๕,๔๖๐	
๓๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๓,๕๓๐	
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๒๒๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๑๑๐	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๙๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๘,๔๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	-	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๐๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๓,๔๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																	
๓๗	พนักงานตักแต่งสวน	-	๑	๑	๑๗๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	
๓๘	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
พนักงานเทศบาล																	
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๔๖,๕๖๐	๕๔๖,๕๖๐	ว่างเดิม
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๖,๘๐๐	๑๘๘,๖๘๐	๑๙๐,๑๓๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระยะเวลา		อัตรากำลังคน		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
				ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		เพิ่ม/ลด		(๒)					(๓)
								จำนวน	ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่มีทักษะ)																	
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา	-	๑	๑	๑๓๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๖,๔๔๐	๑๔๖,๔๔๐	๑๔,๕๕๐	
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา	-	๑	๑	๑๕๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๙,๙๘๐	๑๗๕,๖๒๐	๑๐,๗๒๐	
๔๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๓๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๖,๔๔๐	๑๔๖,๔๔๐	๑๔,๕๕๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๖	คนงาน	-	๑๙	๑๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
กองการศึกษา (๐๔)																	
พนักงานเทศบาล																	
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๕๘,๒๒๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๓๐,๒๒๐	
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๙๖,๗๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๓,๙๕๐	
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒๐๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๗,๐๔๐	๒๓๒,๖๘๐	๑๗,๒๓๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	จะต้องใช้ในระยะเวลา		เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น		(๓)						
							จำนวน	(๑)	ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานครูเทศบาล																			
ศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด																			
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-+๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเงินอุดหนุน
๕๓	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๕	-	-	-	-	-	-	-๕	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๕๕	คนครัว	-	๑	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
หน่วยงานตรวจสอบภายใน																			
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๓๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๑	รวม		๘๒	๕๓	๑๔,๗๑๐,๖๒๐	๕๓๗,๑๒๐	๕๓	๕๓	๕๓	-๒๙	-	-	๕๑๕,๔๘๐	๕๓๗,๘๐๐	๕๕๒,๔๐๐	๑๒,๒๖๖,๐๒๐	๑๒,๘๓๘,๕๒๐	๑๒,๘๓๘,๕๒๐	
๒	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๒,๕๒๕,๗๖๓	๒,๕๒๕,๗๖๓	
๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๘,๓๖๓,๘๐๓	๑๘,๓๖๓,๘๐๓	
๔	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๒.๐๙	๓๑.๕๕	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) (๕๒,๙๖๔,๘๐๐ บาท)

ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

รายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปาหรือกิจการสถานนันทนาการและได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒,๙๖๔,๘๐๐ บาท = (๕๒,๙๖๔,๘๐๐x๕%) = ๒,๖๔๘,๒๔๐ + ๕๒,๙๖๔,๘๐๐ = ๕๕,๖๑๓,๐๔๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๖๑๓,๐๔๐ บาท (๕๕,๖๑๓,๐๔๐x๕%) = ๒,๗๘๐,๖๕๒ + ๕๕,๖๑๓,๐๔๐ = ๕๘,๓๙๓,๖๙๒ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๘,๓๙๓,๖๙๒ บาท = (๕๘,๓๙๓,๖๙๒x๕%) = ๒,๙๑๙,๖๘๔.๖๐ + ๕๘,๓๙๓,๖๙๒ = ๖๑,๓๑๓,๓๗๖ บาท

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลการอุปการะตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

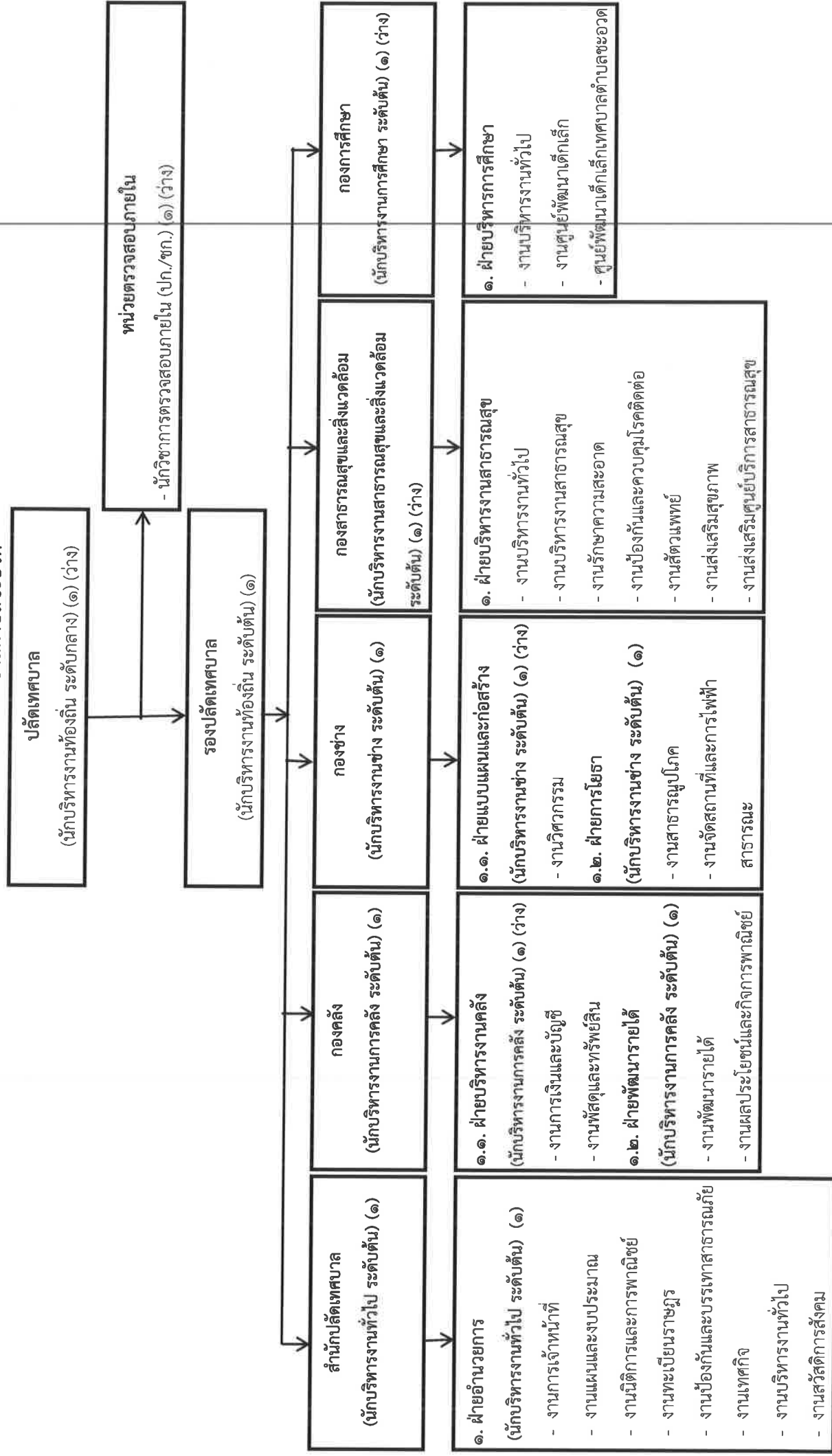
ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

: ให้อำนาจตามระเบียบตามลำดับให้ใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

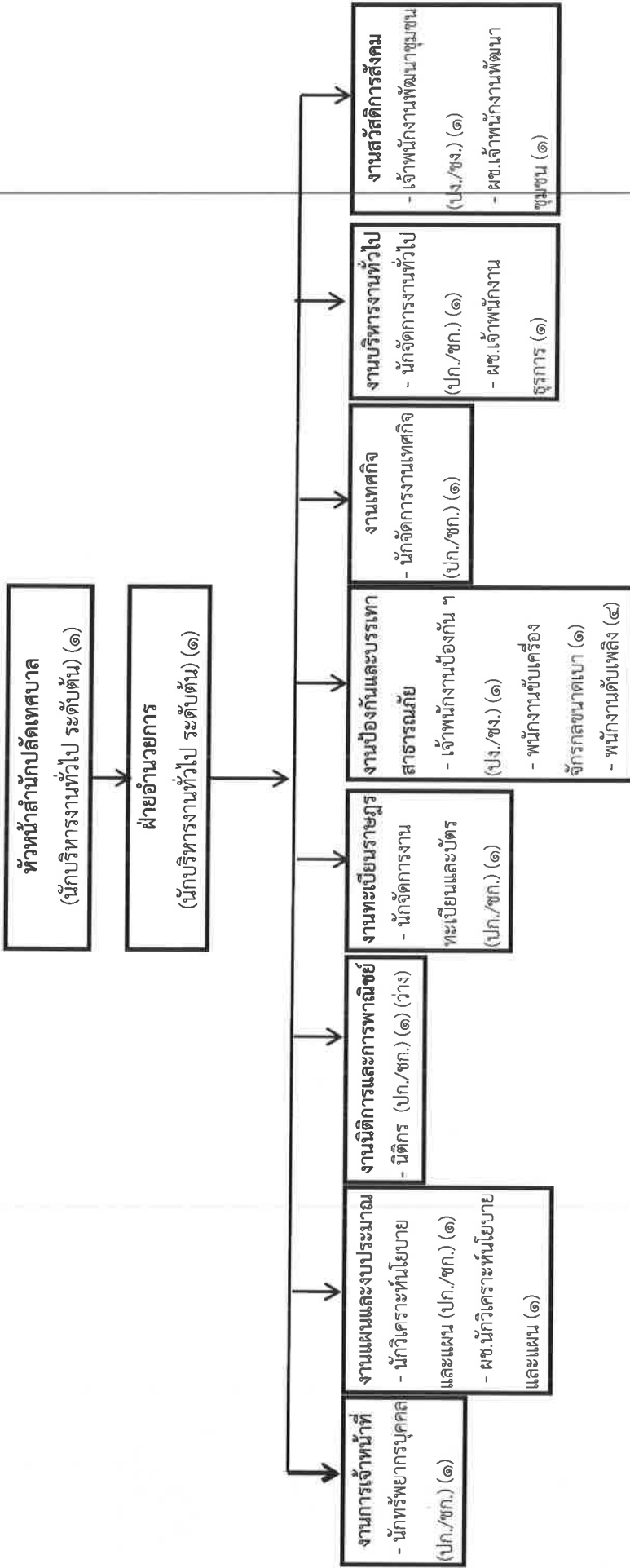
: ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลเงินของเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินของเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

โครงสร้างเทศบาลตำบลชะวอด



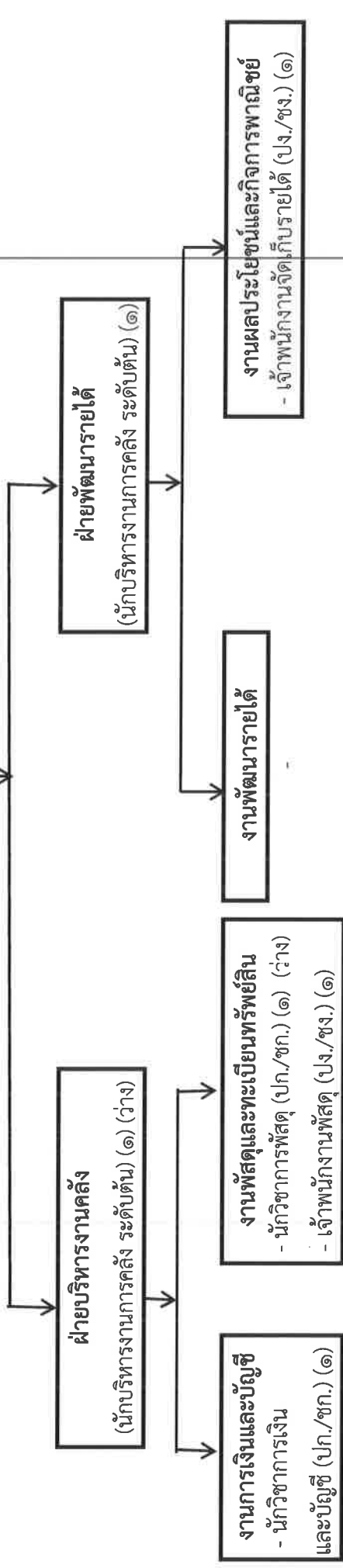
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.		
-	-	๒	-	๖	-	๒	๘	๑๘

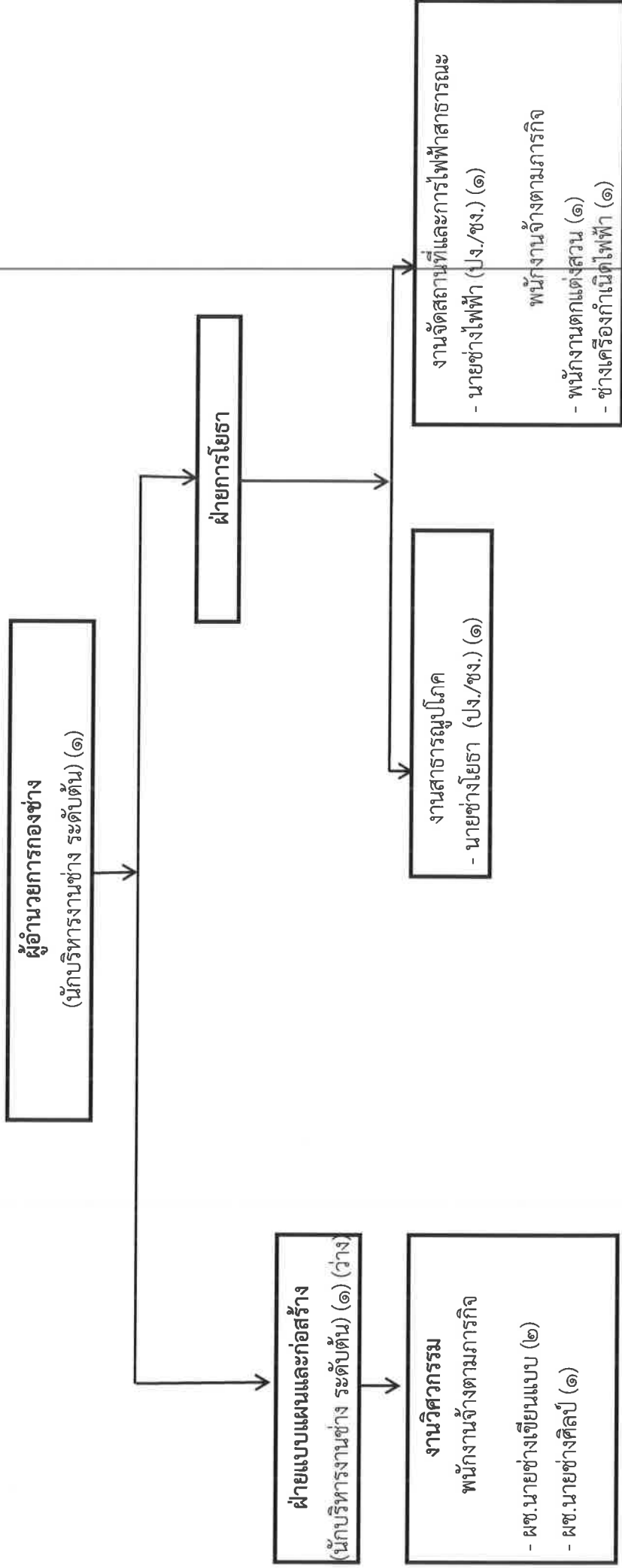
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		
สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง	รวม
-	-	๓	-	๒	-	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

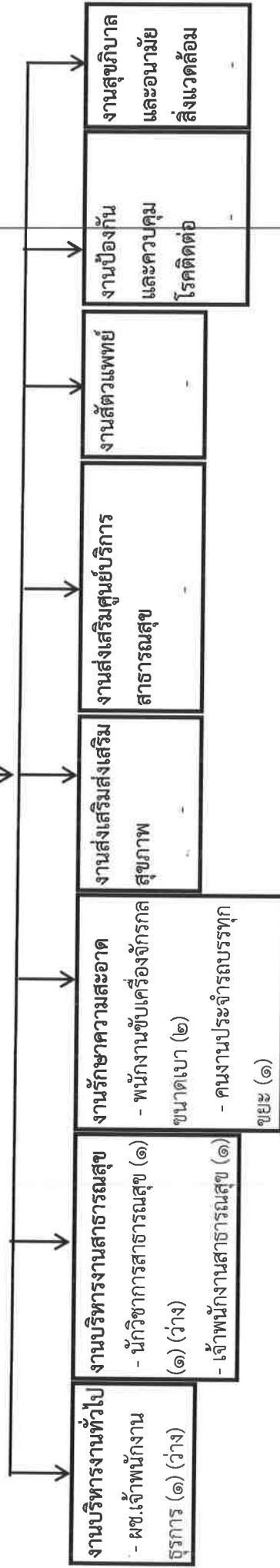


อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปจ./ชก.	อส.	ปจ./ชง.	
-	-	๒	-	-	-	๒	๙

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

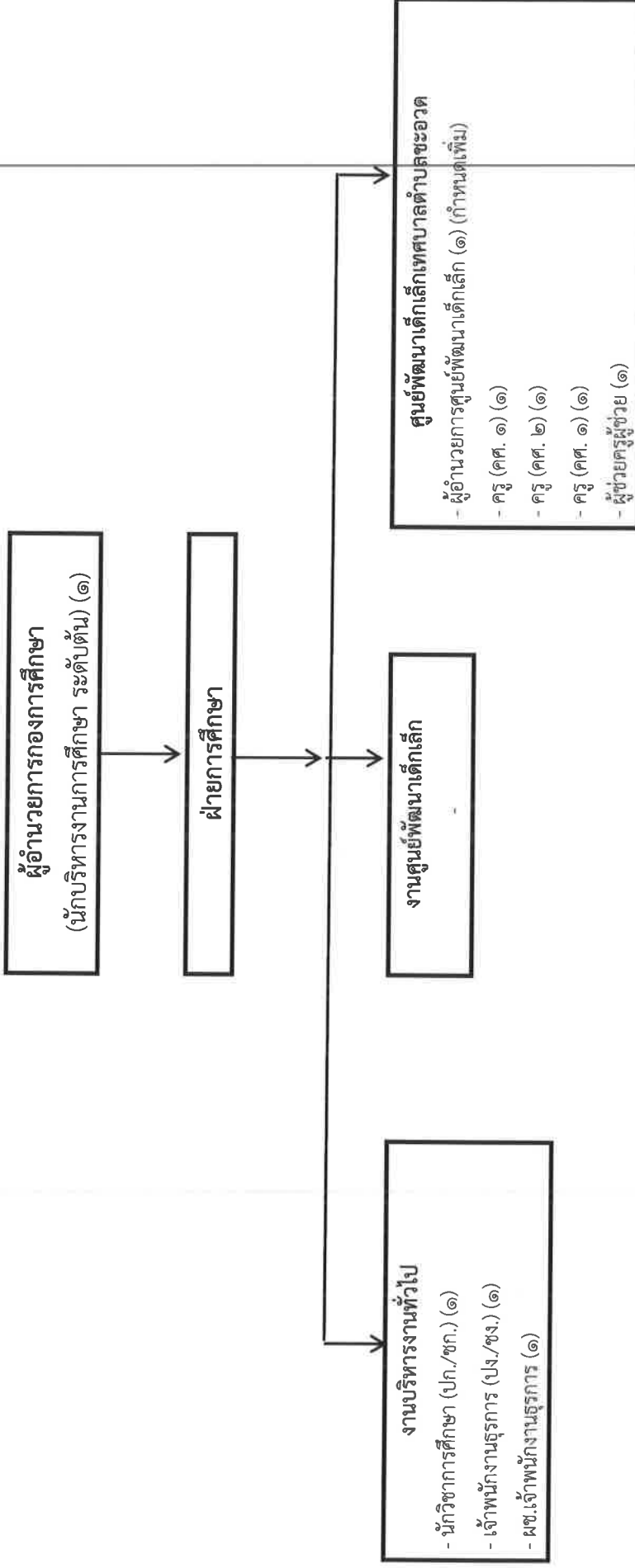
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข



อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปง/ชง.	
-	-	๑	-	๑	-	๑	๔
							๗

โครงสร้างกองการศึกษา



อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	รวม
สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	
-	-	๒	-	๑	-	๑	๓
						๒	๕

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

วิชาการ		
ชพ.	ปก./ชก.	รวม
-	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ				
๑	-	-	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเต็ม)		
๒	นายดุสิต วงศ์พลาชัย	ร.ม.(สาขา รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๕๕,๖๗๐x๑๒) ๔๒๙,๒๔๐	(๗,๐๐๐x๑๒) ๕๒,๐๐๐	(๗,๐๐๐x๑๒) -	๗๒๖,๐๔๐ ๔๗๑,๒๔๐		
๓	สิบตำรวจตรีสยามินทร์ บุญเวช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐		
๔	นางกรรณิษฐ์ วิเชียรบุตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๓๘,๐๐๐	-	๓๙๔,๐๘๐		
๕	นางอนุมาพร สุทธิรักษ์	ร.ม.(สาขา รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐		
๖	นางธัญญ์วิรัตน์ หนูทับ	ร.ม.(สาขา รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	(๓๓,๐๐๐x๑๒) ๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐		
๗	นางสาวชบา บุญแก้ว	ร.ป.ม (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	(๔๕,๗๗๐x๑๒) ๕๓๑,๓๖๐	-	-	๕๓๑,๓๖๐		
๘	ส.อ.อนันต์ชัย สายแก้ว	ร.ม.(สาขา รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	(๔๔,๒๘๐x๑๒) ๓๘๒,๕๖๐	-	๓,๘๔๐ (๓๒๐x๑๒)	๓๘๖,๔๐๐		
๙	-	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)		
๑๐	นายเลอศักดิ์ แสงแก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานเทคนิค	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก./ชก.	(ค่ากลางเงินเดือน) ๒๒๖,๐๘๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ๒๒๖,๐๘๐		
๑๑	นางสมภาลี เพชรกาญจน์	ปวส.(เกษตรกรรม)	๒๑ ๒ ๐๑ ๔๘๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๑ ๒ ๐๑ ๔๘๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ชง.	๔๔๖,๕๒๐	-	-	๔๔๖,๕๒๐		
๑๒	จ.อ.มนตรี คงประเสริฐ	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	(๓๗,๒๑๐x๑๒) ๓๖๙,๒๔๐	-	-	๓๖๙,๒๔๐		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายณัฐวุฒิ ปานจิน	บรม.(การจัดการ)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๕๑,๐๔๐	-	-	-	๒๕๑,๐๔๐
๑๔	นางสาวจิราภรณ์ ขวัญทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	(๒๐,๙๒๐x๑๒)	-	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๕	นางเกษร พรหมพันธ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต(ศค.บ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	(๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๗,๗๖๐
๑๖	นายอนนท์ เฟื่องขาว	ป.๖	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑๒๙,๗๒๐	-	-	-	๑๒๙,๗๒๐
๑๗	นายภิญโญ นาคปลัด	มศ.๕	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	(๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	-	๑๘๖,๐๐๐
๑๘	นายภราดร คำชู	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๑๙	นายขจรเดช ดันดีสกุลวงศ์	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๑๕,๐๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๖,๓๒๐
๒๐	นายณัฐพัทธ์ เคียมขาว	รบ.(รัฐศาสตร์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๑๓,๘๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๗๒,๔๖๐
๒๑	นางเอื้ออารี บุญเกิด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บร.บ)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง (๐๔) พนักงานเทศบาล	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง (๐๔) พนักงานเทศบาล	ต้น	๔๘๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๒	-	-	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	(๔๑,๕๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นางสาวตรึงใจ ราชจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บร.บ)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๔๑๔,๐๐๐
๒๔	นางสาวเข็มเพชร โชติวรรณ	บัญชีมหาบัณฑิต(บช.ม.)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕,๒๘๐	-	๔๑๙,๒๘๐
๒๕	-	-	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	(๓๓,๐๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
			๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	(๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	-	(ว่างเดิม)
			๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	นางอรรณณ ชัยวิจิตร	ปวส.สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๑-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๑-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ขง.	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๓๕๔,๕๖๐
๒๗	นางสุรางค์รัตน์ คงประเสริฐ	ปวส.สาขา การบัญชี	๒๑-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๒๑-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ขง.	-	๓๑๓,๔๔๐
๒๘	นายสำราญ จันทุนี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	กองช่าง (๐๕) พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๕๒,๐๐๐x๑๒)	๕๔๔,๕๒๐
๒๙	-	-	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม)
๓๐	นายอินทิพร เทพรินทร์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	-	๔๑๑,๖๐๐
๓๑	ว่าที่จักษิณ ญ นคร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)อิเล็กทรอนิกส์	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๒๑-๒-๐๕-๕๒๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	-	๓๔๑,๑๖๐
๓๒	นายนิวัฒน์ สังข์งาม	ปวส.	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๒๒๙,๓๒๐
๓๓	นายสมเจตต์ ชิมแก้ว	วทบ. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๙๔,๐๔๐
๓๔	นายสุนทร ยอดขวัญ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๓๕	นายเกษม หนูเกตุ	ป.๖	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) พนักงานตักแต่งสวน	-	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) พนักงานตักแต่งสวน	-	-	๑๗๔,๔๘๐
๓๖	นายภอพลี เหมเหล้า	ป.๖	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	-	๑๘๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๓๗	-	-	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖) พนักงานเทศบาล	ต้น	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๔๕,๖๐๐	
๓๘	-	-	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๖๐	
๓๙	นางสาวพัชณีย์ อ่อนทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา สาธารณสุขศาสตร์ เอกสาธารณสุขชุมชน	๒๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๒๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ ๑๖๘,๓๖๐	
๔๐	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐	
๔๑	นายสายันท์ ราชแป้น	ป.๖	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๔,๕๘๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๕๘๐	
๔๑	นายเศก ลังจะบุญทวี	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๙,๕๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	๑๕๙,๕๒๐	
๔๓	นายเกียรติศักดิ์ สุขปลอด	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๗๔,๕๘๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๕๘๐	
๔๔	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา (๐๕) พนักงานเทศบาล	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)ระดับต้น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๔๕,๖๐๐	
๔๕	นางประไพ หลอดศิลป์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๔๖	นางอินทิรา สุวรรณเรืองศรี	ปวส.บัญชี	๒๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๕๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๗	นางสาวกนิณี กริกายุจน์	นธ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
๔๘	นางสาวไศยธรา ปานนิล	กศ.บ.เอกการศึกษานุปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานครูเทศบาล	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย พนักงานครูเทศบาล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด	-	๒๐๖,๗๖๐ (๑๗,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๗๖๐
๔๙	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๐	นางนันทกรณ ปานนัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๒๐๘-๒๔๓	ครู อันดับ (ค.ศ.๑)	-	๒๑-๒-๐๘-๒๐๘-๒๔๓	ครู อันดับ (ค.ศ.๑)	ครู อันดับ (ค.ศ.๑)	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๑	นางเสกมา ชูสิงห์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา	๒๑-๒-๐๘-๒๐๘-๒๔๔	ครู อันดับ (ค.ศ.๒)	-	๒๑-๒-๐๘-๒๐๘-๒๔๔	ครู อันดับ (ค.ศ.๒)	ครู อันดับ (ค.ศ.๒)	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๒	นางพรกิติ ยอดขวัญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๒๐๘-๒๔๕	ครู อันดับ (ค.ศ.๑)	-	๒๑-๒-๐๘-๒๐๘-๒๔๕	ครู อันดับ (ค.ศ.๑)	ครู อันดับ (ค.ศ.๑)	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๓	-	-	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย
ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ขึ้นตามข้อเท็จจริง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลชะอวด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

๑๔. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลชะอวดได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการประชาชนเทศบาลตำบลชะอวด

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน

บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลชะอวดตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงานทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการเทศบาลตำบลชะอวดจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทบทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน

และเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรเทศบาลตำบลชะอวดทุกส่วนราชการ/

หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการใช้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ

ในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองและให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลชะอวดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge

Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

- ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลชะอวดมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ

การพัฒนาศูนย์บริการประชาชนของเทศบาลตำบลชะอวดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลชะอวดมีความต่อเนื่อง สามารถสร้าง

องค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอนุบาล

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่

๓. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึงมีการติดตั้งระบบ

อินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงาน

มากกว่าจำนวนบุคลากร

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome)

ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน

๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)

๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)

๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)

๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชะอวด

๑. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชะอวดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก๒แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมและฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลชะอวดได้จัดทำโดยยึดตามยุทธศาสตร์ดังนี้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย

(๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยจิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์อาทิส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมความมีระเบียบวินัยและจิตสาธารณะ

(๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าอาทิส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสมเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

(๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอาทิปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสมปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต

(๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัยปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย และภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

(๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพอาทิปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ

(๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัยอาทิผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว

(๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็งอาทิกำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบางและส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย

(๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานบทบาทภารกิจและคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใสทันสมัยคล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า

(๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐเพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใสและยุติธรรม

(๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัยเป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๒. วาระแห่งชาติด้านจริยธรรมธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๙ มุ่งเน้นสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์การและระดับบุคคลด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อผลักดันให้เกิดองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีในภาคราชการทุกระดับในวงกว้าง

๓. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายให้ระบบการบริหารงานภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนรวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ บัญญัติ เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งได้แก่การบริหารราชการที่ทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เกินความจำเป็นประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติไว้ว่าให้มีการกระจายภารกิจและอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น ดังนั้น พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒. วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

หลักการ

เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณภาพชีวิตมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลชะอวดต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีค่านิยมสร้างสรรค์มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจการพัฒนาพนักงานบุคลากร

๑. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชะอวดให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

คุณลักษณะของบุคลากรที่เทศบาลตำบลชะอวดพึงประสงค์

๑. มีสมรรถนะการปฏิบัติงานและสมรรถนะการดำรงชีวิต
๒. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีศักยภาพสูงสุด
๓. มีคุณภาพมีความรักองค์กรมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
๔. เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเกิดผลสัมฤทธิ์คุ้มค่าเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชะอวดให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๓. เพื่อกำหนดรูปแบบแนวทางเนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชะอวด ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ผลจากการดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรการสำรวจและศึกษาความต้องการจากความเป็นจริงของบุคลากรในเทศบาลนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงานเทศบาลประกอบกับข้อมูลจากการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ นำมากำหนดเป็นคุณลักษณะของบุคลากรเทศบาลที่พึงประสงค์และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็น ๔ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเองผู้นำทีมผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

๑. กำหนดสมรรถนะตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ : กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมข้อบังคับจรรยาและการประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

๓. รายงานการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและร้อยละของบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม

กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างต่อเนื่องและพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับระดับและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในการเป็นข้าราชการที่ดีดังนี้

๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว

๓. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเพียรความรอบคอบรอบรู้เรียบง่ายประหยัดและการนำมา ปรับใช้

๔. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๕. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๖. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเองผู้นำทีมผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย : ผู้นำทุกระดับของเทศบาลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างระบบการพัฒนาให้พนักงานเทศบาลทุกระดับรู้จักการนำตนเองนำทีมนำองค์กรและนำเครือข่าย

แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาระบบให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือกและมีวิธีการประเมินความเหมาะสม
๒. สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นระดับกลางและระดับสูง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือกและการใช้วิธีประเมินความเหมาะสมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ

๒. ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาศักยภาพให้รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์มีวิสัยทัศน์ทันสมัยและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย : บุคลากรเกิดความตระหนักมีแนวทางปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

จัดทำหลักสูตรการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การบริหารเวลาการทำงานเป็นทีมโดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรทุกคนและกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและมีเกณฑ์ในการลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๒. จัดทำโครงการให้การดูแลแนะนำและปรึกษาแก่บุคลากร

๓. จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดหาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย
 ๒. จำนวนโครงการ ฯ และร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการดูแลและคำแนะนำปรึกษา
 ๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดหาแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี
-

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลชะอวด

ที่ ๒๒๑/๒๕๖๖

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

.....

ตามที่เทศบาลตำบลชะอวดได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกาศเทศบาลตำบลชะอวด เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และประกาศเทศบาลตำบลชะอวด เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ และจะสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีความคล่องตัว มีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งขณะใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน เทศบาลจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจะได้วิเคราะห์ห้อัตรากำลังของตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันในการวางแผนการใช้อัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับงานที่เทศบาลต้องปฏิบัติจริงในปัจจุบัน ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายพัฒนาวิทย์ ตั้งแสง | นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายดุสิต วงศ์พลาย | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ปลัดเทศบาลตำบลชะอวดรักษาการแทน | |
| | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๓. นางสาวตริังใจ ราชจันทร์ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๔. นายอนิรุทธิ์ เทพนรินทร์ | นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๕. นางประไพ หลอดศิลป์ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๖. สิบตำรวจตรีสายันท์ บุญเวช | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางกรณัช วิเชียรบุตร | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางธัญวรรณ์ หนูทับ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ อนึ่ง ให้คณะกรรมการ.....

อนึ่ง ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –
๒๕๖๙) เพื่อจะได้ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖



(นายพัฒน์วิทย์ ตั้งแสง)

นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลชะอวด สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่

ที่ นศ ๕๒๖๐๑.๐๒/ ๒๒๓

วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลได้มีคำสั่ง ที่ ๒๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาล ให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามอัตรากำลังในตำแหน่งและอัตราอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งและอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ เทศบาลจึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เข้าร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด ในวันจันทร์ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลชะอวด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายพัฒนวิทย์ ตั้งแสง)

นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด

การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ในวันจันทร์ ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลชะอวด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายพัฒน์วิทย์ ตั้งแสง	ประธานกรรมการ	พัฒน์วิทย์ ตั้งแสง	
๒.	นายดุสิต วงศ์พลาย	กรรมการ	ดุสิต วงศ์พลาย	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข รักษาราชการ แทนปลัดเทศบาล ตำบลชะอวด
๓.	นางสาวตรึงใจ ราชจันทร์	กรรมการ		ลาป่วย
๔.	นายอนิรุทธิ์ เทพนรินทร์	กรรมการ	อนิรุทธิ์ เทพนรินทร์	
๕.	นางประไพ หลอดศิลป์	กรรมการ	ประไพ หลอดศิลป์	
๖.	สืบทำรวจตรี สายันท์ บุญเวช	กรรมการ/เลขานุการ	สายันท์ บุญเวช	
๗.	นางกรรณช วิเชียรบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ	กรรณช วิเชียรบุตร	
๘.	นางธัญวรัตน์ หนูทับ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ธัญวรัตน์ หนูทับ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสาวนราภัทร เรืองพรหม	ผู้ช่วยงานการเจ้าหน้าที่	นราภัทร เรืองพรหม	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ประธานได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลชะอวด ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

/ ระเบียบวาระที่ ๑.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เทศบาลตำบลชะอวดได้แต่งตั้งท่านร่วมเป็นกรรมการตามคำสั่งเทศบาลตำบลชะอวด ที่ ๒๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. นายพัฒน์วิทย์ ตั้งเส็ง ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด เป็นประธานกรรมการ
๒. นายดุสิต วงศ์พลาย ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลชะอวด เป็นกรรมการ
๓. นางสาวตรึงใจ ราชจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๔. นายอนิรุทธิ์ เทพนรินทร์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๕. นางประไพ หลอดศิลป์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
๖. สิบตำรวจตรี สายันท์ บุญเวช ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗. นางกรรณิชา วิเชียรบุตร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางธัญวรัตน์ หนูทับ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มอบหมายให้ นางธัญวรัตน์ หนูทับ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการทำหน้าที่ชี้แจงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปัจจุบัน) เพื่อจะได้วิเคราะห์ ประธานกรรมการ ตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ให้มีความเหมาะสม สะดวก มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียนท่านประธานและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทุกท่าน เทศบาลตำบลชะอวดได้แต่งตั้งท่านร่วมเป็นกรรมการตามคำสั่งเทศบาลตำบลชะอวด ที่ ๒๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง / ๓ ปี ประจำปี.....

ผู้ช่วยเลขานุการ

๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐

ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ และขอชี้แจงอัตรากำลังของเทศบาล

~~ที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งหมด ๘๒ อัตรา ดังนี้~~

๑. -ว่าง- ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลชะอวด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. นายดุสิต วงศ์พลาย ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล

๓. สิบตำรวจตรี สายันท์ บุญเวช ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๔. นางกรรณัช วิเชียรบุตร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๕. นางอุมาพร สุทธิรักษ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๖. นางธัญวรัตน์ หนูทับ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. นางสาวชบา บุญแก้ว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการ

๘. สิบเอกอนิรุทธิ์ สายแก้ว ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
ชำนาญการ

๙. -ว่าง- ตำแหน่ง นิติกร (ปก.ชก.)
๑๐. นายเลิศศักดิ์ แสงแก้ว ตำแหน่ง นักจัดการงานเทคนิคปฏิบัติการ
๑๑. จำเริญมนตรี คงประเสริฐ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัยชำนาญงาน
๑๒. นางสุมาลี เพชรกาญจน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
ชำนาญงาน

กองคลัง

๑๓. นางเอื้ออารี บุญเกิด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๑๔. นางสาวตริงใจ ราชจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๑๕. -ว่าง- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๑๖. นางสาวเข็มเพชร โชติวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
ชำนาญการ
๑๗. -ว่าง- ตำแหน่ง นักวิชาพัสดุ (ปก./ชก.)
๑๘. นางอรวรรณ ชัยวิชิต ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
/ ๑๖. สุรางรัตน์.....

๑๙ นางสาวรัตน์ คงประเสริฐ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ชำนาญงาน

กองช่าง

๒๐. นายสำราญ จันทุณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒๑. -ว่าง- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒๒. นายอนิรุทธิ์ เทพนรินทร์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

๒๓. ว่าที่ร้อยตรีจักรชัย ณ นคร ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒๔. -ว่าง- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม

๒๕. -ว่าง- ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)

๒๖. นางพัชณภูมิ อ่อนทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน

กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล

๒๗. -ว่าง- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๒๘. นางประไพ หลอดศิลป์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๒๙. นางอินทิรา สุวรรณเรืองศรี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
พนักงานครูเทศบาล

๓๐. นางเสวภา ชูสังข์ ตำแหน่ง ครู

๓๑. นางพรฤดี ยอดขวัญ ตำแหน่ง ครู

๓๒. นางนันทาภรณ์ ปานนุ้ย ตำแหน่ง ครู

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๓๓. -ว่าง- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

และพนักงานจ้างตามภารกิจมีทั้งหมด ๑๙ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๘ อัตรา
ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑. นายณัฐวุฒิ ปานจัน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย
และแผน

๒. นางสาวจิราภรณ์ ขวัญทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. นางเกษร พรหมพันธ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา
ชุมชน

/ ประเภทผู้มีทักษะ.....

ประเภทผู้มีทักษะ

๔. นายอนนท์ เพ็งขาว

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกล
ขนาดเบา

๕. นายภิญโญ นาคปลัด

ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

๖. นายภราดร คำชู

ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

๗. นายจรเดช ต้นตีสกุลวงศ์

ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

๘. นายภูมิพัทธ์ เคี่ยมขาว

ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

กองคลัง

-ไม่มี-

กองช่าง

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๙. นายนิวัฒน์ สังข์งาม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

๑๐. นายสมเจตต์ ฉิมเกื้อ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

๑๑. นายสุนทร ยอดขวัญ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างศิลป์

ประเภทผู้มีทักษะ

๑๒. นายเกษม หนูเกตุ

ตำแหน่ง พนักงานตักแต่งสวน

๑๓. นายก่อหลี่ เหมหล้า

ตำแหน่ง ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเภทผู้มีทักษะ

๑๔. -ว่าง-

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑๕. นายเศก สัจจะบุญทวี

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกล
ขนาดเบา

๑๖. นายสายัณห์ ราชแป้น

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกล
ขนาดเบา

๑๗. นายเกียรติศักดิ์ สุขปลอด

ตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ

กองการศึกษา

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑๘. นางสาวกณิณี การิกาญจน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑๙. นางสาวศศิษฐา ปานนิล ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง จำนวน ๓๐ อัตรา

สายงานผู้บริหารว่างให้ กท. สรรหา ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ว่างเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

กองคลัง

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ว่างเมื่อ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

กองช่าง

๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ว่างเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ว่างเมื่อ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

กองการศึกษา

๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ว่างเดิม
สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป ว่าง และเทศบาลดำเนินการสรรหา
เอง ดังนี้

๑. นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้กรรมการช่วยกันพิจารณา
อัตรากำลังที่มีอยู่ของส่วนราชการต่างๆ ให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล
มีความคล่องตัว มีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ
รายจ่าย ประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และต้องสอดคล้องกับงานที่เทศบาลปฏิบัติ
จริงในปัจจุบันและในอนาคตอีก ๓ ปี ข้างหน้า ตามเหตุผลและความจำเป็น
ที่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ขอยุบเลิก/ปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยการตัดโอน
ส่วนราชการหนึ่งไปอีกส่วนราชการหนึ่ง เป็นต้น

๑. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล
ชะอวด จำนวน ๑ อัตรา

๑. ส่วนพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลคงไว้ตามแผนอัตรากำลัง
เดิมและจะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หลังประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) เสร็จสิ้น
แล้ว ดังนี้

๒.๑ วิศวกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจคงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม

๓. พนักงานจ้างทั่วไป ยุบเลิกตำแหน่งทั้ง ๓๐ อัตรา

ไม่ตกห่วง

-ลาป่วย-

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

กรรมการคนที่ ๑
กรรมการคนที่ ๒

กรรมการคนที่ ๓
กรรมการคนที่ ๔
กรรมการคนที่ ๕
ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๕

ไม่ทักท้วง
ไม่ทักท้วง
ไม่ทักท้วง
เห็นชอบ
เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๔๘ น.

(ลงชื่อ)

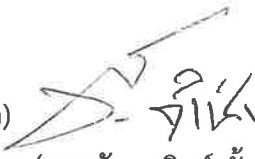


ผู้บันทึก

(นางธัญวรัตน์ หนูทับ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

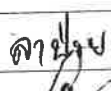
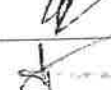
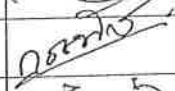
(นายพัฒนาวิทย์ ตั้งแสง)

นายกเทศมนตรีตำบลชะอวด

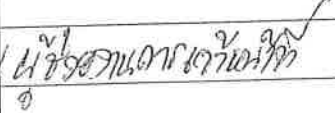
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ในวันจันทร์ ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลชะอวด

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายพัฒน์วิทย์ ตั้งเส็ง	ประธานกรรมการ		
๒.	นายดุสิต วงศ์พลาย	กรรมการ		รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลชะอวด
๓.	นางสาวตริังใจ ราชจันทร์	กรรมการ		
๔.	นายอนิรุทธิ์ เทพนรินทร์	กรรมการ		
๕.	นางประไพ หลอดศิลป์	กรรมการ		
๖.	สibtารวจตรีสายันท์ บุญเวช	กรรมการ/เลขานุการ		
๗.	นางกรรณัช วิเชียรบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘.	นางธัญวรัตน์ หนูทับ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสาว นพภัทร พันธ์อานน	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๒.				
๓.				
๔.				
๕.				
๖.				

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

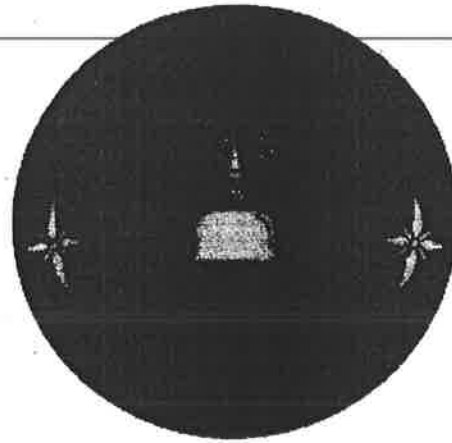
ให้เทศบาลวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ส.ค.๖๕
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ กพ. ๖๖
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก ยุบเลิก
นักการ	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๕	๔	๔	๔	- ๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								ยุบเลิก
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ยาม	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)								
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								ต.ค. ๖๕
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑๕
								ต.ค. ๖๕
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	-	-	+๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
พนักงานตรวจโรคสัตว์	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๖ ส.ค.๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒๑	๑๙	๑๙	๑๙	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา และ ยุบเลิก ๑๙ อัตรา
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๑	๑	๑	- ๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชะอวด								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย.๖๕
รวม	๘๗	๗๙	๘๐	๘๑	-๘	-๑/+๒	+๑	



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของ

เทศบาลตำบลชะอวด

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

เทศบาลตำบลชะอวด

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. รายจ่าย

รายการ	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖
	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	8,801,934.32	9,066,270.00	9,267,530.00
งบบุคลากร	18,286,508.41	18,963,380.00	19,410,180.00
งบดำเนินงาน	10,428,561.69	15,619,850.00	17,002,190.00
งบลงทุน	211,580.00	1,136,300.00	1,678,300.00
งบเงินอุดหนุน	5,528,000.00	6,107,000.00	5,606,600.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	43,256,584.42	50,892,800.00	52,964,800.00

