

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลชะมาย
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลชะมาย อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลชะมายได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลชะมายสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลชะมาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลชะมาย ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลชะมาย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๕๓

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล จึงได้จัดทำไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และการรองรับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชะมายจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชะมาย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชะมาย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลชะมาย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลชะมายสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลชะมายเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลชะมาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชะมาย ซึ่งมีนายกเทศมนตรี ตำบลชะมายเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชะมาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชะมาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยส่วน นี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลชะมาย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชะมาย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลชะมายได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรขรุขระและชำรุดทรุดโทรม
- ๑.๒ สะพานชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ น้ำท่วมขังเนื่องจากไม่มีรางระบายน้ำ
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๑.๖ ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินหรือเอกสารสิทธิ์ออกทับที่สาธารณะประโยชน์

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ การรวมตัวของเกษตรกรไม่มั่นคงขาดอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ
- ๒.๓ ขาดตลาดกลางขายสินค้าและการประกันราคาสินค้าจากรัฐ
- ๒.๔ ขาดอาชีพเสริมที่สร้างรายได้
- ๒.๕ แรงงานถูกเลิกจ้างเนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๒.๖ ปริมาณการผลิต/ไร่ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๒.๗ ขาดแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๘ ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๙ ขาดการปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับการเพาะปลูก
- ๒.๑๐ ปัญหาการว่างงาน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การแพร่ระบาดและติดยาเสพติดของเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
- ๓.๒ การติดเชื่อและแพร่ระบาดของโรคเอดส์
- ๓.๓ ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ การบริการสาธารณสุขของรัฐไม่ทั่วถึง
- ๓.๕ คุณภาพชีวิตไม่ดีพอ
- ๓.๖ ขาดสถานที่พักผ่อนและนันทนาการ
- ๓.๗ ความเสียหายจากสาธารณภัย
- ๓.๘ การขาดการมีส่วนร่วมของราษฎร
- ๓.๙ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา และคนพิการ

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ ไม่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ราษฎรไม่ค่อยสนใจหรือมีส่วนร่วมในการทำประชาคมหรือกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๓ ขาดความรู้และสนใจในการเลือกตั้ง
- ๔.๔ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เข้ามาดำเนินงานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๕ ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์
- ๔.๖ ระบบการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ดีพอ ไม่มีแผนที่ภาษี

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ไม่มีที่ทิ้งขยะหรือขยะ รวมทั้งระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๒ ปัญหาเรื่องการเผาขยะมูลฝอยของชาวบ้าน
- ๕.๓ มลภาวะทางอากาศและเสียงดังจากยานพาหนะ
- ๕.๔ การบุกรุกป่าสงวน และตัดไม้ทำลายป่า ต้นน้ำ ลำธาร
- ๕.๕ ราษฎรขาดจิตสำนึกและส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ การทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลองและที่สาธารณะ ทำให้น้ำเน่าเสีย
- ๕.๗ ขาดสวนสาธารณะในพื้นที่

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดความรู้พื้นฐานทางสุขภาพอนามัย
- ๖.๒ การบริการสาธารณสุข
- ๖.๓ ขาดความรู้ในการปฏิบัติตนต่อผู้ติดเชื้อโรคเอดส์
- ๖.๔ เครื่องมือแพทย์ในสาธารณสุขไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- ๖.๕ ขาดการบริการสาธารณสุขนอกพื้นที่ การฉีดวัคซีนตามหมู่บ้าน
- ๖.๖ ขาดความรู้และอุปกรณ์ป้องกันและกำจัดโรคนีหนู โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๗ อุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ๖.๘ ขาดศูนย์ อสม. หมู่บ้านและที่เก็บน้ำฝนประจำศูนย์
- ๖.๙ การรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ของราษฎร
- ๖.๑๐ ไม่รักษาความสะอาดของบ้านเรือน
- ๖.๑๑ ขาดความรู้ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ ขาดการแนะนำการศึกษาต่อจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- ๗.๓ ประชาชนโดยทั่วไปไม่ให้ความร่วมมือกับทางวัด เวลามีกิจกรรมสำคัญทางศาสนา
- ๗.๔ ขาดการดูแลและเอาใจใส่เด็กในวัยเรียน
- ๗.๕ ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนในตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๖ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้าน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗.๗ เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการพัฒนา

- ๗.๘ ศูนย์พัฒนาเด็กไม่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา
- ๗.๙ ชาวที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๗.๑๐ ชาวแคสโนวัสดุ ครูภัณฑ์ในการเรียนการสอน
- ๗.๑๑ ชาวการส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์การเรียนชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑. ด้านเอกสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
- ๒. การมีไฟฟ้าใช้ในครบทุกหลังคาเรือน และตามถนนสาธารณะ
- ๓. การมีคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย
- ๔. การมีความมั่นคงในการประกอบธุรกิจและมีสภาพเศรษฐกิจที่ดีในหมู่บ้าน
- ๕. การมีสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑. การประกอบอาชีพ และมีงานทำที่เพิ่มรายได้
- ๒. อัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ
- ๓. ผลผลิตจากการทำงานให้มีการผลิตที่สูงขึ้น
- ๔. ผลผลิตจากการทำไร่ให้มีการผลิตที่สูงขึ้น
- ๕. การมีอาชีพเสริม และมีแหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๑. เพิ่มความสว่างในพื้นที่ชุมชนตามจุดต่างๆ หรือตามแหล่งถนนที่มีการสัญจรไปมาเพื่อความปลอดภัยยามวิกาลและลดอุบัติเหตุ
- ๒. จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด
- ๔. เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
- ๖. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ๒. จัดให้มีการรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๓. เพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑. พัฒนาพร้อมปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๒. ป้องกันและควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน
- ๓. จัดสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่นันทนาการประจำตำบล
- ๔. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕. ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่ออย่างถูกวิธี และติดตามผลหลังจากการดำเนินการให้ความรู้แก่ชุมชน
๒. รณรงค์การรักษาความสะอาดของชุมชนหรือบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้มีสุขอนามัย
๓. เฝ้าระวังโรคติดต่อหรือติดตามข่าวสาร เพื่อให้สามารถป้องกันเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ ได้ทัน่วงที
๔. รณรงค์การฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดต่อ หรือโรคระบาดที่อาจแพร่ระบาดในชุมชนให้ทั่วถึง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
๒. ให้การสนับสนุนและมอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
๓. ส่งเสริมและฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชะมาย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชะมาย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลชะมาย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาของเทศบาลตำบลชะมายจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลชะมายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และการสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชะมาย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลชะมาย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยให้วิเคราะห์ จุดแข็ง (Strenght) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัด (Threat) ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ	๑. งบประมาณในการพัฒนาเทศบาลมีจำนวนจำกัด
๒. มีการวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๒. มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ขาด การจัดสรรมาบรรจุ
๓. มีระบบราชการประสานงานกับหน่วยงานราชการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง	๓. ประชาชนขาดความรู้ และทักษะในกระบวนการบริหารจัดการและการตลาด
๔. มีพนักงานเทศบาลที่มีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงาน	๔. การจัดการแหล่งท่องเที่ยว และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. มีงบประมาณในการพัฒนาเทศบาลอย่างต่อเนื่อง	๕. ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลตำบลยังไม่มีประสิทธิภาพ
๖. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย	

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๗. ประชาชนมีความชำนาญในการประกอบอาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน เช่น การผลิตสุราพื้นบ้าน การทำไม้และเฟอร์นิเจอร์ ปลูกพืชผักสวนครัว เป็นต้น</p> <p>๘. มีสถานที่ที่จะปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของเทศบาล</p> <p>๙. มีทรัพยากรป่าไม้ที่สมบูรณ์</p> <p>๑๐. มีศิลปวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์</p> <p>๑๑. มีพื้นดินทำการเกษตรที่ดี สามารถทำการเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี</p> <p>๑๒. ประชาชนในตำบลให้ความร่วมมือดี</p> <p>๑๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลที่ปลอดภัย และได้มาตรฐาน</p>	<p>๖. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาป่าไม้ให้ยั่งยืน</p> <p>๗. ขาดแหล่งน้ำ /ระบบส่งน้ำจากแหล่งน้ำมาใช้ในการทำการเกษตรให้เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้ง</p> <p>๘. ขาดตลาดกลางที่จะรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งผลิตได้ตลอดทั้งปี</p> <p>๙. ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง</p> <p>๑๐. มีภัยพิบัติบ่อยครั้งทั้งอุทกภัย และภัยแล้ง</p> <p>๑๑. ราคาปุ๋ย และยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง</p> <p>๑๒. ปัญหาหนี้สินของประชาชน</p>

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. นโยบายของรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๒. นโยบายส่งเสริมหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <p>๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น</p> <p>๔. การปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ</p> <p>๕. นโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ(CEO)</p> <p>๖. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)</p> <p>๗. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ</p> <p>๘. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</p> <p>๙. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการพัฒนาหมู่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง</p> <p>๑๐. มีผลผลิตข้าว , ยาสูบ , ถั่วเหลือง พืชผัก ปริมาณมาก และมีคุณภาพ</p>	<p>๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท เช่น การผลิตสุราพื้นบ้าน การทำไม้ และเฟอร์นิเจอร์</p> <p>๒. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ</p> <p>๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับวัยรุ่น</p> <p>๔. ระเบียบ กฎหมาย จำกัดต่อการปฏิบัติและขีดต่อการกิจการของ อบท. ซึ่งบาง การกิจไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะยังไม่ได้รับการถ่ายโอนฯ</p>

ในการดำเนินการตาม ภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลชะมาย กำหนดวิสัยทัศน์ตามภารกิจแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์จังหวัดนครศรีธรรมราช

“นครศรีธรรมราช เมืองศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้
เมืองเกษตรและท่องเที่ยวที่น่าอยู่ สู่สังคมพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

๑. ขจัดปัญหาความยากจน
๒. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
๓. เพิ่มผลผลิตและรายได้จากการเกษตรและการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
๕. การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การขจัดปัญหาความยากจน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนที่ยากจนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคมและได้รับการบริการจากภาครัฐเท่าเทียม

ทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน สังคม ในการประกอบอาชีพ
๒. ขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการลดรายจ่าย สร้างรายได้ของครัวเรือน
๓. สร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพและเสริมสร้างทักษะทั้งในและนอกภาคเกษตร
๔. สร้างความเท่าเทียมด้านการศึกษา สาธารณสุข และการคุ้มครองทางสังคม
๕. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจนของครอบครัวโดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้แบบองค์รวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน

๒. ประชาชนมีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข
๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากอบายมุขและยาเสพติด

กลยุทธ์

๑. พัฒนากระบวนการเรียนรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในและนอกระบบโดยเร่งรัดพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษาทุกระดับให้ ผู้เรียนรู้ สู่ความเป็นเลิศรวมทั้ง การส่งเสริม เครือข่ายการเรียนรู้ ชุมชนและการจัดการส่งเสริมเด็กเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ฟื้นฟู อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. สร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพโดยพัฒนาหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า คุณภาพการให้บริการ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การฟื้นฟูสุขภาพ เสริมสร้างคนไทยเข้มแข็ง พัฒนาภูมิปัญญา แพทย์แผนไทยและส่งเสริมการศึกษา

๔. เสริมสร้างความพร้อมเพื่อให้เด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม

๕. เสริมสร้างความพร้อมในหมู่บ้านและชุมชนในการคุ้มครองและจัดหาหลักประกันทางสังคมให้ ประชากรวัยแรงงาน มีงานทำทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพ

๖. เสริมสร้างสังคมให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากยาเสพติด มั่นคงในการดำรงชีพ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือของภาครัฐและประชาชนในด้านการข่าว การปราบปราม อาชญากรรม เพื่อการจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มผลผลิต และเพิ่มรายได้จากการพัฒนาด้านการเกษตร อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ OTOP และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรม

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้สมดุล และสอดคล้องกับการพัฒนาด้านอื่นๆ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคนให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิตด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ฯลฯ

๓. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับแรงงานด้านต่างๆ อย่างมีคุณภาพ

๔. ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุนแก่ผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาระบบการผลิต การตลาด อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐ เอกชน ชุมชน มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อตอบสนองการพัฒนาจังหวัดอย่างมีเอกภาพทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมการผลิตและการพัฒนาพืชพลังงานทดแทน เช่น การปลูกพืชป่าสามน้ำมัน

๗. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของครอบครัวและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

เป้าประสงค์

๑. บริหารจัดการและใช้ประโยชน์สร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์ของประชาชนอย่างเหมาะสมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและพัฒนาการใช้พลังงานทางเลือกและพลังงานสะอาด

กลยุทธ์

๑. สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. เร่งรัดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ด้วยการจัดทำแนวเขต พื้นที่ป่า ผังเมือง แนวป้องกันตลิ่ง ระบบบำบัดน้ำเสียและระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๓. กระตุ้นชุมชนให้เกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดูแลจัดการ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการลดและการนำเอาสิ่งของเครื่องใช้ในครัวเรือน โรงงานอุตสาหกรรมกลับมาใช้ใหม่ตั้งแต่แหล่งกำเนิด

๕. เพิ่มขีดความสามารถควบคุมมลพิษด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากครัวเรือน โรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

๖. ส่งเสริม สนับสนุน ครัวเรือน ชุมชน อปท. โรงงานอุตสาหกรรม ใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก

๗. เร่งรัดการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ

๘. ส่งเสริมการเกษตรเชิงอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาให้มีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี

๒. บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๒. ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชน สร้างความโปร่งใสและลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบธรรมาภิบาลของจังหวัด

๕. สนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนชุมชนที่ได้มาตรฐาน

๖. ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่โดยผ่านระบบ การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๗. พัฒนาระบบ/กลไก โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารแผนและยุทธศาสตร์ของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของจังหวัดนครศรีธรรมราช

จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด โดยได้เชิญหน่วยงานส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ภาคเอกชน ภาคประชาชน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนาของจังหวัดในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/ กลุ่มจังหวัด โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นแหล่งผลิตอาหาร	๑. องค์กรขาดการบริหารจัดการที่ดี
๒. มีทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรม	๒. รายได้ประชาชนต่ำ หนี้สูง
๓. มีสถาบันการศึกษาจำนวนมาก	๓. ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม
๔. ผลิตภัณฑ์ OTOP โดดเด่น	๔. ขาดผังเมืองที่ดี
๕. เครือข่ายชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้ KM เป็นเครื่องมือ	๕. การเมืองขาดพลังผลักดัน
๖. ศูนย์กลางการพลังงาน	
๗. มีศักยภาพด้านพลังงานลม โรงงานแยกก๊าซพลังงานสะอาด เป็นศูนย์กลางพลังงาน มีพลังงานทดแทนสะอาด	

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๘. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตที่มีศักยภาพ ด้านการพัฒนาแต่ละด้าน ๙. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเอื้อต่อการพัฒนา	

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. ระบบส่งเสริมสินค้าเกษตร ๓. การพัฒนา IMT - GT และ AFTA ๔. ปัจจัยด้านสังคม และวัฒนธรรมเอื้อต่อการพัฒนา	๑. การกีดกันทางการค้า ๒. ยุทธศาสตร์ของชาติขาดความต่อเนื่อง ๓. นโยบายรัฐบาลขาดความชัดเจน ๔. วิกฤตเศรษฐกิจและราคาน้ำมันโลกส่งผลกระทบต่อพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑.๔ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

- ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์ม น้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)
- ๒ ยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่
- ๓ ยุทธศาสตร์พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลาย ของรูปแบบการท่องเที่ยว
- ๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
- ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาสู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งการศึกษา เศรษฐกิจพัฒนา ปลอดภัยเสถียร คุณธรรมนำชีวิต สู่สังคมพัฒนาที่ยั่งยืน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจราจรและผังเมืองรวม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการองค์กร
๕. ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเงินการคลัง

๒.๓เป้าประสงค์

๑. สร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีมาตรฐาน
๒. ปรับภูมิทัศน์ ผังเมืองรวม
๓. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๕. พัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงส่งเสริมการประกอบอาชีพ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง

๖. บูรณาการการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
๗. ประชาชนได้รับการบริการที่ดี มีความพึงพอใจการบริหารงานของเทศบาล
๘. พัฒนาระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
๙. อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๑๐. พัฒนาการจัดเก็บภาษี

๒.๔ตัวชี้วัด

๑. ละของประชาชนมีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอต่อความต้องการ
๒. ร้อยละของประชาชน/ครัวเรือนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๓. ร้อยละของประชาชนในตำบลชะมายมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ร้อยละของประชาชน/คน/ปี ในเขตเทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. จำนวนกลุ่มอาชีพในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ
๗. ร้อยละของประชาชนพึงพอใจอยู่ในระดับมากเมื่อมาใช้บริการที่เทศบาล
ปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาลลดลง
๘. จำนวนครัวเรือน/ประชากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๙. ร้อยละงบประมาณจากการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลเพิ่มขึ้น

๒.๕ค่าเป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๒. พัฒนาระบบการจราจรให้เป็นระเบียบ
๓. พัฒนาการให้บริการทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๔. อนุรักษ์เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาการให้บริการ
๖. พัฒนาศักยภาพคนและครอบครัว
๗. ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน
๘. พัฒนาการบริหารงานให้มีศักยภาพและการจัดการอย่างต่อเนื่อง
๙. ระบบสาธารณูปโภคได้มาตรฐาน
๑๐. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาการระบายน้ำ ถนน ไฟฟ้า ประปา การจราจร ผังเมืองรวม
๒. พัฒนาด้านการศึกษาในและนอกระบบ
๓. อนุรักษ์และเผยแพร่ประเพณีวัฒนธรรม
๔. พัฒนาการให้บริการด้านสวัสดิการสังคม
๕. พัฒนาคนและครัวครัวให้ห่างไกลยาเสพติด
๖. พัฒนาด้านการบริการด้านสาธารณสุข
๗. ส่งเสริมด้านกีฬา
๘. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพ
๙. ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. พัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชน
๑๑. พัฒนาการจัดการท่องเที่ยว
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๑๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร
๑๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน
๑๖. เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันน้ำท่วม
๑๗. ลดปริมาณและควบคุมมลพิษ
๑๘. เพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๙. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนที่ภาษี
๒๐. พัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการชำระภาษี
๒๑. พัฒนาการพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลชะมาย มีความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการวางแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลชะมาย "มุ่งพัฒนาสู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งการศึกษา เศรษฐกิจพัฒนา ปลอดภัย สาธารณสุข คุณธรรมนำชีวิต สู่สังคมพัฒนายั่งยืน" โดยเทศบาลตำบลชะมาย มีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจราจรและผังเมืองรวมให้ครอบคลุมเกิดความสะดวกสบายแก่ประชาชน
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เกิดความสะอาดสวยงาม พัฒนาอย่างยั่งยืน
๖. บริหารจัดการการเงินการคลังอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ swot Analysis/Demand (Demand Analysis) Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ได้แก่

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

-ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น

-ระเบียบ กฎหมาย

-บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น

-งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

-ระบบฐานข้อมูล

-การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

-ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength -S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานในด้านบวก ความพร้อม ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness -W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานในด้านลบซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

-ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์

-ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุนการใช้ที่ดิน แรงงาน การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง

-ด้านสังคม

-นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

-เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity-O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat-T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดของท้องถิ่นโดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาสสำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลชะมาย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strength -S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความมุ่งมั่นสูงที่จะพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
๒. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนอย่างเหนียวแน่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลทุก ๆ ด้าน
๕. เทศบาลมีอิสระในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ
๖. เทศบาลตำบลชะมายมีโครงสร้างการบริหารงานและภารกิจที่ชัดเจน
๗. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๙. เทศบาลมีบุคลากรที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๑๐. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีครอบคลุมพื้นที่ของเทศบาล
๑๑. มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๑๒. มีการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ระบบ e-laas ,E-plan
๑๓. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน ระหว่างเทศบาล และหน่วยงานอื่น

ในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness -W)

๑. ระเบียบกฎหมายบางส่วนไม่เอื้อต่อการบริหารงานเทศบาลให้เกิดความรวดเร็ว
๒. เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๓. รายได้ที่เทศบาลจัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินการพัฒนา
๔. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ
๕. ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว

๖. เทศบาลยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานในบางส่วนงาน และบุคลากรที่มีขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานในบางส่วนงาน และบุคลากรที่ขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง เช่น ตำแหน่งด้านพัสดุ ตำแหน่งด้านสุขาภิบาลอาหาร พยาบาลวิชาชีพด้านสาธารณสุข นักตรวจสอบภายใน จึงต้องให้บุคลากรตำแหน่งอื่นมาทำหน้าที่แทน เป็นต้น

๗. บุคลากรบางส่วนยังมีแนวคิดในลักษณะทำตามสั่ง ตามนโยบาย ขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานในระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นปัจจุบัน

๘. บุคลากรบางส่วนจะต้องได้รับการพัฒนาให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

๙. การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงไปทุกภารกิจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรายงานผล และการจัดทำฐานข้อมูล เป็นต้น

๑๐. เทศบาลตำบลชะมายกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากมีประชาชนอยู่ในวัยผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลชะมายจำนวน ๑,๙๓๔ คน และมีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ ๒๐๐ คน มีอัตราเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๑๔ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

โอกาส (Opportunity-O)

๑. พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๓. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ

๔. ต้นทุนทางด้านเทคโนโลยีถูกลง ทำให้เข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ทำงานได้ง่าย

๕. ที่ตั้งของเทศบาลตำบลชะมายเหมาะสม เป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้าน

อุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

๖. การเมืองท้องถิ่นมีเสถียรภาพ

๗. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ยิ่งใหญ่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และประชาชนในท้องถิ่นมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat-T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา

๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย ทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล เนื่องจากนโยบายการพัฒนาขาดเสถียรภาพ

๓. ความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจนในการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาล

๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว

๖. การสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพของเทศบาลที่จะดำเนินการได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนน้อยมาก

๗. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความจริง

๘. ประชาชน กลุ่มประชาชน องค์กรและหน่วยงานอื่นๆ ยังขาดความสนใจในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำร่วมกัน

๙. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การติดยาเสพติด การติดเกมส์คอมพิวเตอร์ ปัญหาสุขภาพจิต โรคเอดส์ เด็กเร่ร่อน

๑๐. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ปริมาณขยะปัญหาน้ำเน่าเสียและปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น

๑๑. ปัญหาทางสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของเทศบาล รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ของเทศบาลตำบลชะมาย อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสภาพภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับการวิเคราะห์ใช้ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (S-Strength) จุดอ่อน (W-Weakness) และปัจจัยภายนอก ได้แก่โอกาส (O-Opportunity) อุปสรรค (T-Threat) ของเทศบาลตำบลชะมาย

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑))
- ๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- ๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๓. การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

เกี่ยวข้องดังนี้

- ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- ๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๒๗ (๔))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลชะมาย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว “ชะมายคือหัวใจแห่งการบริการ”
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชะมายเป็นเทศบาลขนาดกลาง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลชะมายมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอ กำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมกองยุทธศาสตร์และงบประมาณและหน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลชะมาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลชะมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานบริหารการศึกษา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการขนส่ง - งานกิจการสภา - งานบริหารการศึกษา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจราจร - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานการพาณิชย์	
๒.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานควบคุมอาคาร - งานออกแบบ <p>๓.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานสวนสาธารณะ - งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานออกแบบ - งานเขียนแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมือง - งานจัดทำราคากลาง <p>๓.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ 	
<p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม 	<p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานหลักประกันสุขภาพ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานจัดทำงบประมาณ- งานวิจัยและประเมินผล <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานนิติการ- งานประชาสัมพันธ์	<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานวิจัยและประเมินผล- งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล- งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล- งานงบประมาณ- งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี- งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานประชาสัมพันธ์- งานบริการ ข้อมูล สถิติ- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ	
	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลชะมาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลชะมาย เทศบาลตำบลชะมายมีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับกลาง และระดับต้น) จำนวน ๕ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ หน่วย ทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาลตำบลชะมาย จำนวน ๓๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๘ อัตรา ซึ่งมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) สังกัดกองคลัง
- ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) สังกัดกองคลัง
- ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปจ./ชง.) สังกัดกองช่าง

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

และได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่

- ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลชะมายมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.โรงเรียนบ้านหนองหัว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
*การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อปท.
ศพด.โรงเรียนวัดวังหิน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
*การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
สพด.โรงเรียนวัดเขากลาย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	๑	๓	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว								
ครู	๓	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนทรัพย์สิน	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
นายช่างโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ อัตรา
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงานประจำรถยนต์	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	ว่างมี ๑ อัตรา
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างสวนการกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างมี ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างมี ๑
รวม	๑๒๓	๑๒๖	๑๒๖	๑๒๖	+๓			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ออก	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดค่า จะต่อไว้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการเพิ่ม เต็ม/ขาด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินสิ้นปี		เงินประจำ	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานดับเพลิง (ประเภทผู้ช่วยดับเพลิง)	-	๓	๒๒๐,๒๒๐	-	๓	๓	-	๓,๒๕๐	๓,๒๕๐	๓,๒๕๐	๒๓๓,๗๒๐	๒๓๓,๗๒๐	๒๓๓,๗๒๐	(๓๓,๗๒๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเทคนิค	-	๓	๓๒๐,๐๐๐	-	๓	๓	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	(๓๓,๒๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเทคนิค	-	๓	๒๒๐,๐๐๐	-	๓	๓	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๒๓๓,๒๐๐	๒๓๓,๒๐๐	๒๓๓,๒๐๐	(๓๓,๒๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเทคนิค	-	๓	๓๒๐,๐๐๐	-	๓	๓	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	(๓๓,๒๐๐)
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (๓๓)	ป.๒/๓	๓	๓๕๕,๒๒๐	-	๓	๓	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓๓๓,๒๒๐	๓๓๓,๒๒๐	๓๓๓,๒๒๐	(๓๓,๒๒๐)
(๔)	รวม		๑๒๖	๑,๒๑๖,๕๒๐	๓๕๕,๕๐๐	๑๒๖	๑๒๖	๓	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๑,๒๖๖,๒๒๐	๑,๒๖๖,๒๒๐	๑,๒๖๖,๒๒๐	
(๕)	ปริมาณการเพิ่มขึ้นของตำแหน่งอื่น ๑๕%														
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้นำข้อมูลที่มีอยู่ใช้คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๒๒๖,๒๒๐,๐๐๐ บาท) เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้

สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ใช้วงเงินที่ขึ้นร้อยละ ๕. เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๑๒๖,๒๒๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๓๓,๕๕๕,๐๐๐ บาท = (๑๒๖,๒๒๐,๐๐๐ บาท x ๕%) + ๑๒๖,๒๒๐,๐๐๐ = ๑๓๓,๕๕๕,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓๒,๒๓๕,๒๒๐ บาท = (๑๓๓,๕๕๕,๐๐๐ บาท x ๕%) + ๑๓๓,๕๕๕,๐๐๐ = ๑๓๒,๒๓๕,๒๒๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๓๑,๓๒๕,๒๒๐ บาท (ปีพิเศษ) = (๑๓๒,๒๓๕,๒๒๐ บาท x ๕%) + ๑๓๒,๒๓๕,๒๒๐ = ๑๓๑,๓๒๕,๒๒๐

๕๑. บัญชีแสดงจัดสรรงบอุดหนุนและผลการดำเนินงานด้านพลังงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			พลาของทุกปี
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินอื่น ๆ	
๑	นายอนุศักดิ์ ขุนแก้ว	ท.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ททท	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ททท	๒๐๙,๐๕๐ (๕๖,๒๑๖.๕๖)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	๓๓๗,๐๕๐
๒	นางยุภาวดี ทวีโชค	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.น	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.น	๒๐๓,๑๕๐ (๕๖,๑๖๖.๕๖)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	-	๒๖๒,๑๕๐
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	-	-	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๓๓๗,๒๐๐ (๘๑,๖๖๖.๕๖)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	-	๓๙๖,๒๐๐ (๘๘,๖๖๖.๕๖)
๔	นางกาญจนา พงษ์เจริญ	บ.ว. (การสาธารณสุข)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๓๑๒,๒๐๐ (๗๖,๖๖๖.๕๖)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	-	๓๗๑,๒๐๐
๕	น.ส.สุวิภา วัฒนเจริญ	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๓๑๒,๒๐๐ (๗๖,๖๖๖.๕๖)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	-	๓๗๑,๒๐๐
๖	นางฉวีศรี รัตนบุรี	ศ.บ.บ.(นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.น	๓๑๒,๒๐๐ (๗๖,๖๖๖.๕๖)	๕๙,๐๐๐ (๗,๐๐๐.๐๐)	-	๓๗๑,๒๐๐
๗	น.ส.ชอุภรณ ธรรมะ	ศ.บ.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ช.ก.	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ป.น./ช.ก.	๓๑๒,๒๐๐ (๗๖,๖๖๖.๕๖)	-	-	๓๑๒,๒๐๐
๘	นายสมาน ชาญชูชา	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารการเกษตร	ช.ก.	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารการเกษตร	ป.น./ช.ก.	๓๐๙,๕๖๐ (๗๖,๑๖๖.๕๖)	-	-	๓๐๙,๕๖๐
๙	นายสมชาย ธรรมชูชาติ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักปลัดเทศบาล	ช.ก.	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักปลัดเทศบาล	ป.น./ช.ก.	๓๑๒,๒๐๐ (๗๖,๖๖๖.๕๖)	-	-	๓๑๒,๒๐๐
๑๐	นายทศภัทรสิทธิ์ อนุทวี	ร.บ.บ.(ศึกษาศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักปลัดเทศบาล	ป.ก.	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักปลัดเทศบาล	ป.น./ช.ก.	๒๐๓,๑๕๐ (๕๖,๑๖๖.๕๖)	-	-	๒๐๓,๑๕๐
๑๑	นายฉวีรินทร์ สุวัฒนประเสริฐ	บ.บ.(นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.น./ช.ก.	๓๑๒,๒๐๐ (๗๖,๖๖๖.๕๖)	-	-	๓๑๒,๒๐๐
๑๒	อ.อ. ศาสมุทร พงษ์ธิดา	ป.ส. เกษตรกรชำนาญ	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๒๑-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.น./ช.ก.	๓๑๙,๐๕๐ (๗๖,๑๖๖.๕๖)	-	-	๓๑๙,๐๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราทำนองเดิม			กรอบอัตราทำนองใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน คำนวณค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๒๘	นายสมชาย ใจดี	ป.ท. (กองกำลัง)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	-	-	๑๒๖,๐๐๐
๒๙	นางสาว นันทิมา	บ.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๐	น.ส.ศศิมา นันทิมา	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๑	นายวิชา ศรเดช	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๒	นายสุวิทย์ ใจดี	ป.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๓	นางสาว นันทิมา	ค.บ. (การศึกษาระดับ)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๔	น.ส.ศศิมา ใจดี	บ.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๖	น.ส.ศศิมา ใจดี	บ.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๗	นายวิชา ศรเดช	ป.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๘	นายวิชา ศรเดช	ป.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๓๙	นายวิชา ศรเดช	ป.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐
๔๐	นายวิชา ศรเดช	ป.บ. (บริหาร)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	ผู้ช่วยเสนาธิการ (จ.๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	-	๑๒๖,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เศษที่ส่วนหนึ่ง	ส่วนหนึ่ง	ระดับ	เศษที่ส่วนหนึ่ง	ส่วนหนึ่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินส่วนรวม/เงินทั้งสิ้น	
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) นายสมเดช มุสิกพันธ์	ม.บ.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๓๖,๗๖๐ (๓๓,๖๖๖๖๖)	-	-	๓๓๖,๗๖๐	
๔๗	นายสมทรง พงษ์สิงห์	ม.ศ.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๓๖,๗๖๐ (๓,๖๖๖๖๖)	-	-	๓๓๖,๗๖๐	
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายสันตนา เจริญชัยศรี	ม.ศ.๓	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๔๙	นายสมรศักดิ์ อึ้งทระสิทธิ์	ป.๒	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๐	นายสมเกียรติ ป่ามณี	ม.๖	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๓๖,๗๖๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๓๖,๗๖๐	
๕๑	นายไพโรจน์ พงษ์สิงห์	ป.๖	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๓๖,๗๖๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๓๖,๗๖๐	
๕๒	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ป.๖	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๓๖,๗๖๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๓๖,๗๖๐	
๕๓	นายสมชาย ทรัพย์สิงห์	ป.๖	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๔	นายสุวิทย์ เกียรติศักดิ์	ป.๖	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๕	นายสุภาวรา ทรัพย์สิงห์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๖	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๗	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๘	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๕๙	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๖๐	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๖๑	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๖๒	นายไพโรจน์ อึ้งทระสิทธิ์	ม.บ. (พิเศษ)	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	

(การดำเนินการรัฐวิสาหกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนประ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนประ	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เป็นค่าตอบแทน/ส่วนที่อื่นๆ	
ภาคที่ (๑๔)												
๕๓	นางสุวิณี พลเดช	น.ส.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้ชำนาญการของคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กตท.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้ชำนาญการของคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กตท.	๒๑๕,๕๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๐)	๒๑,๕๐๐ (๕,๐๐๐x๔)	-	๒๑๕,๕๐๐
๕๔	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๑๕๕,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๐)	-	-	๑๕๕,๕๐๐ (จำเดิม)
๕๕	น.ส. อังอรฉัตรพร อภิญญา	น.ส.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดการทั่วไป	ป.ก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดการทั่วไป	ป.บ./จก.	๑๓๕,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๐)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๕๖	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๑๓๗,๕๐๐ (๑๓,๗๕๐x๑๐)	-	-	๑๓๗,๕๐๐ (จำเดิม)
๕๗	นางณิชาตพร ชูอินทร์	ป.บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	จ.ก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๕๘	นางสิริภรณ์ พงษ์แก้ว	ป.บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	จ.ก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๕๙	น.ส.ณงาภรณ์ ชัยบุญศรี	ป.บ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.บ./จก.	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๖๐	นายสมานชัย-สมานภรณ์ชัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	น.ส.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	๒๓๓,๕๐๐ (๑๙,๕๕๐x๑๐)	-	-	๒๓๓,๕๐๐
๖๑	น.ส.สิริทิพย์ วกุลสุวรรณ	น.ส.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๖๒	นายสมชาย สมศาน	ป.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๖๓	น.ส.สิริทิพย์ พงษ์อินทร์	ป.บ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๖๔	น.ส.จิตติมาพร ชัยบุญศรี	น.ส.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๖๕	นายพิชิตดา ชัยอินทร์	น.ส.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ชำนาญการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ชำนาญการเงินและบัญชี	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๐)	-	-	๑๓๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน คอสมงกุฎ/เงินเพิ่มอื่นๆ	รวมทั้งหมด		
๖๖	น.ส.วันวิสาข์ อภวัชช์	บ.บ.บ. (สาธารณสุข)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บขยะมูลฝอย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บขยะมูลฝอย	-	๓๓๕,๕๐๐ (๓๔,๕๖๐x๗)	-	-	๓๓๕,๕๐๐	๓๓๕,๕๐๐	
๖๗	นางสมทรงวิไล นีพิทยะ	ป.บ. (การเกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนสัตว์พื้นถิ่น	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนสัตว์พื้นถิ่น	-	๓๕๕,๕๐๐ (๓๖,๕๖๐x๗)	-	-	๓๕๕,๕๐๐	๓๕๕,๕๐๐	
กลุ่มช่าง (๑๕)														
๖๘	นายสุวิทย์ พิทยะ	ร.บ. (วิทยาการศึกษ)	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (ปฏิบัติการช่าง)	ศบ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (ปฏิบัติการช่าง)	ศบ.	๒๒๖,๒๕๐ (๒๕,๒๐๐x๗)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๗)	-	๒๘๒,๒๕๐ (๒๕,๒๐๐x๗)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๗)	๓๓๘,๒๕๐
๖๙	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๓	หัวหน้างานแบบแผนและก่อสร้าง (ปฏิบัติการช่าง)	ศบ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๓	หัวหน้างานแบบแผนและก่อสร้าง (ปฏิบัติการช่าง)	ศบ.	๓๓๓,๖๐๐ (๓๓,๖๐๐x๗)	๓๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๗)	-	๓๖๗,๖๐๐ (๓๖,๖๐๐x๗)	๓๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๗)	๔๐๑,๖๐๐ (ทำเพิ่ม)
๗๐	นายชาวัฒน์ นนธิวงษ์	ศบ.บ. (วิศวกรรม)	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๔	หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติการงานทั่วไป)	ศบ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๔	หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติการงานทั่วไป)	ศบ.	๕๕๕,๕๐๐ (๕๕,๕๐๐x๗)	๓๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๗)	-	๕๘๙,๕๐๐ (๕๘,๕๐๐x๗)	๓๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๗)	๖๒๓,๕๐๐
๗๑	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๕	วิศวกรโยธา	ป.บ./ทอ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๕	วิศวกรโยธา	ป.บ./ทอ.	๓๓๕,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๗)	-	-	๓๓๕,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๗)	-	๓๓๕,๕๐๐ (ทำเพิ่ม)
๗๒	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.บ./ทอ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.บ./ทอ.	๒๒๒,๕๐๐ (๒๒,๒๕๐x๗)	-	-	๒๒๒,๕๐๐ (๒๒,๒๕๐x๗)	-	๒๒๒,๕๐๐ (ทำเพิ่ม)
๗๓	นายสุพพช ฐินสิทธิ์	ป.บ. (ก่อสร้าง)	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๗	นายช่างโยธา	ทอ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๗	นายช่างโยธา	ทอ.	๓๐๖,๕๐๐ (๓๐,๖๕๐x๗)	-	-	๓๐๖,๕๐๐ (๓๐,๖๕๐x๗)	-	๓๐๖,๕๐๐
๗๔	นายฉวีชัย ชัยมณี	ป.บ. (ก่อสร้าง)	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๘	นายช่างโยธา	ป.บ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๘	นายช่างโยธา	ป.บ.	๒๒๖,๒๕๐ (๒๒,๖๒๕x๗)	-	-	๒๒๖,๒๕๐ (๒๒,๖๒๕x๗)	-	๒๒๖,๒๕๐
๗๕	นายวิสิทธิ์ นันทะ	(ป.บ.) ช่างไฟฟ้ากำลัง	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๙	นายช่างไฟฟ้า	ทอ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๐๙	นายช่างไฟฟ้า	ทอ.	๓๓๓,๕๐๐ (๓๓,๓๕๐x๗)	-	-	๓๓๓,๕๐๐ (๓๓,๓๕๐x๗)	-	๓๓๓,๕๐๐
๗๖	นายสมานท ไร่ศรี	(ป.บ.) ช่างยนต์	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๑๐	นายช่างเครื่องกล	ทอ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๑๐	นายช่างเครื่องกล	ทอ.	๓๓๓,๕๐๐ (๓๓,๓๕๐x๗)	-	-	๓๓๓,๕๐๐ (๓๓,๓๕๐x๗)	-	๓๓๓,๕๐๐
๗๗	นายสมานทาสี ชาญชาญ	ป.บ. (การบัญชี)	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทอ.	๒๔-๒-๐๕-๒๓๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทอ.	๒๖๕,๕๐๐ (๒๖,๕๕๐x๗)	-	-	๒๖๕,๕๐๐ (๒๖,๕๕๐x๗)	-	๒๖๕,๕๐๐
๗๘	นายสมานนันทนาภรณ์ นนธิวงษ์ (ผู้เขียน/ทำ)	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๕,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๗)	-	-	๓๓๕,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๗)	-	๓๓๕,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวเดิม			ครอบครัวใหม่			เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ		
๓๗	นายวิระพงศ์ วัฒนสุภา	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๓๘	นายสุทัศน์ วัฒนสุภา	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๓,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๓,๒๐๐	
๓๙	นายสุทธพงศ์ ไชยจันทร์	ปวส. (เทคนิคช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๐	นายอภิสิทธิ์ศักดิ์ วัฒนสุภา	วท.บ. (วิศวกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๑	นายธรรมา สุทธิธรรม	ปวส. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๒	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์	ปวส. (เทคนิคช่าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๓	นายธรรมา สุทธิธรรม	ปวส. (เทคนิคช่าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๔	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์	ปวส. (เทคนิคช่าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๕	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์ นายอภิสิทธิ์ศักดิ์ วัฒนสุภา	ปวส. (เทคนิคช่าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	-	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
คณะกรรมการชุมชนเมืองภาคที่ ๓ (๓๖)													
๓๖	นางสาววิภา วัฒนสุภา	ส.ม. (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๒๕-๒-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๕	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๕	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๓๕,๒๐๐ (๕๓,๕๒๐๓๒)	๕๓,๐๐๐ (๕,๕๐๐๓๒)	-	๕๓๕,๒๐๐	
๓๗	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์	-	๒๕-๒-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๕	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๕	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๓,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒)	-	๓๓๓,๒๐๐ (๓๓,๕๒๐๓๒)	
๓๘	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์	บ.ส.บ. (การช่าง)	๒๕-๒-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานช่าง	ป.๓	๒๕-๒-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานช่าง	ป.๓/๓๓	๒๓๕,๒๐๐ (๒๐,๒๐๐๓๒)	-	-	๒๓๕,๒๐๐	
๓๙	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์ นายอภิสิทธิ์ศักดิ์ วัฒนสุภา	ป.๔	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๕,๒๐๐๓๒)	-	-	๓๓๕,๒๐๐	
๔๐	นายอภิรักษ์ ศรีสวัสดิ์	บ.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๓๕,๒๐๐ (๓๕,๒๐๐๓๒)	-	-	๓๓๕,๒๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๕๖	นายสุภกร สุขวง	ป.๖	-	พนักงานชั้นรองระดับที่ ๑	-	-	พนักงานชั้นรองระดับที่ ๑	-	๓๒๕,๕๐๐ (๕,๐๐๐x๖๕)	-	-	๓๒๕,๕๐๐
๕๗	นายสมชาย วัฒนศิริ	ป.๕	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๕๘	นายชวรินทร์ ไชยวง	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๕๙	นายวิชัย ชัยวงษ์	ป.๕	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๐	นายสมชาย สุทธิรักษ์	ป.๖	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๑	นายไพฑูริย์ สอนิษฐ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๒	นายสมชาย บุญวงษ์	ป.๖	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๓	นายสุวิวัฒน์ นันทวง	ป.๖	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๔	นายสุจิตานทร ภูมิศักดิ์	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๕	นายสุภาวดี ไชยวงษ์	ว.บ (วิษยศาสตร์)	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๖	นายสมชายศักดิ์ พงษ์นิรมนทร์	ป.๓	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๗	นายสมชาย นิลลาภินันท์	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
๖๘	นายศักดิ์ นิลนิรมนทร์	ป.๖	-	พนักงานประจำคณะ	-	-	พนักงานประจำคณะ	-	๓๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๓)	-	-	๓๑๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			สถานที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินชดเชย	รวม	
๑๙๙	นายสุวัจน์ กิ่งนที	-	-	คนงานประจำคณะ	-	-	คนงานประจำคณะ	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๑๙๕	นายราชัน อึ้งอัมรินทร์	-	-	คนงานประจำคณะ	-	-	คนงานประจำคณะ	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๑๙๖	-	-	-	คนงานประจำคณะ	-	-	คนงานประจำคณะ	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๑๙๗	นางรังสิมาพร งามมี	ท.บ. (การส่งเสริม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๑๙๘	นายชัยฤกษ์ อรรถกรศรี	บ.บ. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๑๙๙	นายดิเรก รุณรัตน์	บ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๒๐๐	นางสาวอรุณ วัฒนประทีป	ค.บ. (บัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๒๐๑	นางสาวอรุณ พงษ์อิน	ป.ส. (ส่งเสริม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๒๐๒	นางสาวกานต์ ภู่อภิวัชร์	ป.ส. (ผู้ประสานงาน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๒๐๓	นางสาวกานต์ ภู่อภิวัชร์	ท.บ. (ส่งเสริม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๒๐๔	นางสาวกานต์ ภู่อภิวัชร์	บ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๒๐๕	นายอภิสิทธิ์ วัชรฤกษ์	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖๒)	-	-	-	๓๑๘,๐๐๐
สรุปบุคลากรและงบประมาณ (๑๙)													
๒๐๖	นายทิวชัย อัครวิทย์	ท.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๒๐๒-๒๕๓๘-๐๐๕	ผู้ช่วยบริหารงานบุคคล (บริหารงานทั่วไป)	กทพ	๒๕-๒๐๒-๒๕๓๘-๐๐๕	ผู้ช่วยบริหารงานบุคคล (บริหารงานทั่วไป)	กทพ	๒๕๓,๒๕๐ (๕๕,๐๐๐x๖)	๒๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๖)	-	-	๒๗๘,๒๕๐
													๒๗๘,๒๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑๓๓	นางสาวมณฑกร์ สันธิ์	ว.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	พนักงานแผนกขนส่งไปรษณีย์ (ปฏิบัติงานทั่วทั้งปี)	ค.บ.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	พนักงานแผนกขนส่งไปรษณีย์ (ปฏิบัติงานทั่วทั้งปี)	ค.บ.	๑๖๘,๑๖๐ (๑๖๘,๐๐๐+๑๖๐)	๑๓๗,๐๐๐ (๑๓๗,๐๐๐+๑๐๐)	-	๑๖๘,๑๖๐
๑๓๔	นายสิทธิพงษ์ สันจิวะ	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	พนักงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติงานทั่วทั้งปี)	ค.บ.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	พนักงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติงานทั่วทั้งปี)	ค.บ.	๑๖๘,๑๖๐ (๑๖๘,๐๐๐+๑๐๐)	๑๓๗,๐๐๐ (๑๓๗,๐๐๐+๑๐๐)	-	๑๖๘,๑๖๐
๑๓๕	น.ส.ฐาปนีย์ (ุ่นสัน)	ว.บ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./พ.ก.	๑๖๘,๑๖๐ (๑๖๘,๐๐๐+๑๐๐)	-	-	๑๖๘,๑๖๐
๑๓๖	นายสมชาย สันจุณ	ป.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ช.ล.	๑๖๘,๑๖๐ (๑๖๘,๐๐๐+๑๐๐)	-	-	๑๖๘,๑๖๐
๑๓๗	นางสาวอุษา สอนกวีง	ศ.บ. (อุตสาหกรรมท้องถิ่น)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ช.ค.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.บ./ช.ล.	๒๐๓,๑๖๐ (๑๖๘,๑๖๐+๓๕,๐๐๐)	-	-	๒๐๓,๑๖๐
๑๓๘	พันจันทน์สมานการวิธ (ผู้ช่วยฯ) นายอุจน์ มนสิ	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๐๓,๑๖๐ (๑๖๘,๑๖๐+๓๕,๐๐๐)	-	-	๒๐๓,๑๖๐
๑๓๙	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๓๐,๐๐๐ (๑๓๗,๐๐๐+๗๐)	-	-	๑๓๐,๐๐๐ (ว่างคืน)
๑๔๐	น.ส.ณัฐวี น สุวรรณ	ว.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๑,๐๐๐ (๑๖๘,๑๖๐+๕๒,๘๔๐)	-	-	๒๒๑,๐๐๐
๑๔๑	น.ส.อรวิชา ไชยรัตน์	ว.บ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๑๐๐ (๑๓๖,๐๐๐+๑๐๐)	-	-	๑๓๖,๑๐๐
หน่วยราชการภายใน (๑๒)												
๑๔๒	-	-	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./พ.ก.	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./พ.ก.	๑๓๗,๑๖๐ (๑๓๗,๐๐๐+๑๐๐)	-	-	๑๓๗,๑๖๐ (ว่างคืน)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลชะเมา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและผู้มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่างๆ

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๑ วัน

๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้น

๒.การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓.การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๓ - ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างนั้น จะมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ

๓.๔ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔.การพัฒนาผู้บริหาร

๔.๑ พนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

๔.๓ การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารอาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลละเขตอาจจะดำเนินการเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลละเขต ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลละเขตได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

ข้าราชการของเทศบาลตำบลละเขตทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น้ำอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลชะมาย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลชะมายได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม ใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และเป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายประพัฒน์ รักศรีทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย



คำสั่งเทศบาลตำบลชะมาย

ที่ ๔๖๐ /๒๕๖๖

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

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลชะมายจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จึงแต่งตั้งให้บุคคลตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชะมาย ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลชะมาย	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชะมาย โดยให้คำนึงถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพัฒน์ รัชศรีทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลชะมาย

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้เข้าประชุม	๑. นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย	ประธานกรรมการ
	๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
	๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
	๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
	๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
	๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
	๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
	๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลชะมาย ที่ ๔๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประพัฒน์ รัชศรีทอง ครบวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเชิญ
ประธานา เลขานุการชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุมด้วยครับ

อรกมล นรปัญญา เลขานุการ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย และประกอบด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปีจะครบกำหนดการใช้แผนฯดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และต้องดำเนินประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
มติที่ประชุม	ทราบ
สุนีย์ เทพคง กรรมการ	การคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายมีการคิดคำนวณอย่างไรบ้างคะ กองคลังขอทราบรายละเอียดดังกล่าวด้วยคะ เพราะถือว่ามีความสำคัญสำหรับการคำนวณปริมาณงานของคนทั้งองค์กร
อรกมล นรปัญญา เลขานุการ	การคิดภาระค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นหัวข้อในส่วนที่ ๔ ภาระค่าใช้จ่ายทั้ง ๓ ปีงบประมาณ ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ยังไม่แล้วเสร็จให้นำมาใช้เป็นฐาน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ โดยให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท
มติที่ประชุม	ทราบ
อนุสิทธิ์ ทิตทอง กรรมการ	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว มีการกำหนดตำแหน่งหรือมีการกำหนดเพิ่มเติม ในแผนหรือไม่ครับ
อรกมล นรปัญญา เลขานุการ	ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แห่งละ ๑ อัตรา ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ด้วยคะ แต่จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเทศบาลตำบลชะมายมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศพต. และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้ ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองหว้า จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดวังหีบ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเขากลาย จำนวน ๑ อัตรา
มติที่ประชุม	ทราบ

ประพัฒน์ รัชศรีทอง
ประธานฯ

ขอให้เลขานุการ แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนอัตรากำลังคนที่มีคนครอง และ
จำนวนอัตรากำลังที่ว่าง รวมทั้งจำนวนอัตรากำลังของพนักงานจ้างทั่วไปและ
พนักงานจ้างตามภารกิจในปัจจุบันต่อที่ประชุมด้วยครับ

อรกมล นรปัญญา
เลขานุการ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลชะเมา มีพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๓๔ ราย
ถูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ ราย และพนักงาน
จ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๕ ราย และถูกจ้างทั่วไป ๓๘ ราย สำหรับตำแหน่งว่าง
พนักงานเทศบาล มีดังนี้ สายงานผู้บริหาร ได้แก่

- ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนัก
ปลัดเทศบาล
- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา สังกัด
กองช่าง
- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑
อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
สายงานผู้ปฏิบัติ มีดังนี้
- ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง
- ตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง
- ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง
และตำแหน่งว่างนักจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้
- ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด
สำนักปลัดเทศบาล
- ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา สังกัด
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม

มติที่ประชุม

ทราบ

ประพัฒน์ รัชศรีทอง
ประธานฯ

ให้เลขานุการสรุปภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ต่อที่ประชุมด้วยครับ

อรกมล นรปัญญา
เลขานุการ

ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๐.๖๕
ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ร้อยละ ๓๐.๐๕
ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ร้อยละ ๒๙.๔๕
ดังนั้น ภาระค่าใช้จ่ายทั้ง ๓ ปีงบประมาณ ของเทศบาลตำบล
ชะเมาไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐

ประพัฒน์ รัชศรีทอง
ประธานฯ

ตามที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ทั้งในส่วนของกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชะมาย และภาวะ
ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ซึ่งเทศบาลตำบลชะมายเป็นไปตามหลักเกณฑ์ไม่มี
ภาวะค่าใช้จ่ายเกินอัตราร้อยละ ๔๐ กระผมขอทราบมติที่ประชุมว่า
เห็นชอบหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙

ประพัฒน์ รัชศรีทอง
ประธานฯ


เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้นักทรัพยากรบุคคล
รวบรวมร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป


ประพัฒน์ รัชศรีทอง
ประธานฯ

เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆ แล้ว กระผมขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางอรกมล นรปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประพัฒน์ รัชศรีทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลชะมาย
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำนวณงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลชะเมา

อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจากปี ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	4,283,265.44	13,869,200.00	14,105,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	2,237,005.00	2,412,200.00	2,207,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	221,019.52	421,500.00	250,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	0.00	0.00	150,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	634,453.00	747,300.00	700,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	7,375,742.96	17,450,200.00	17,412,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	38,426,925.39	38,950,300.00	41,330,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	38,426,925.39	38,950,300.00	41,330,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	43,285,640.14	37,948,500.00	43,558,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	43,285,640.14	37,948,500.00	43,558,000.00
รวม	89,088,308.49	94,349,000.00	102,300,000.00