



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

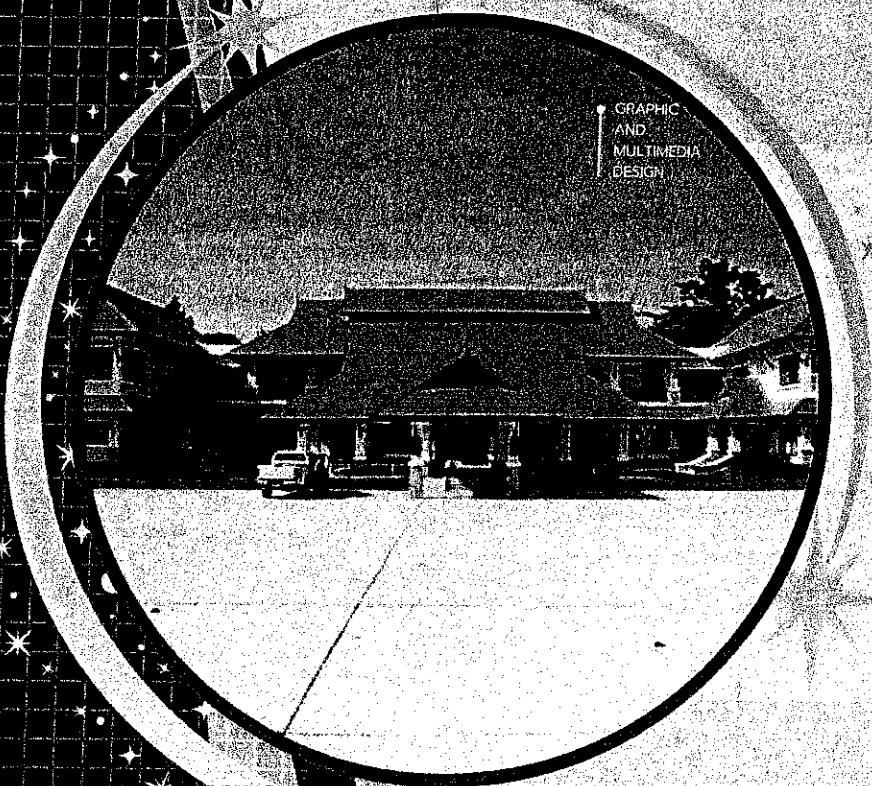
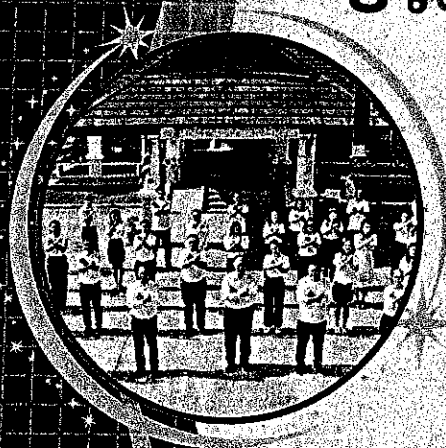
ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

ปรับปรุงครั้งที่ 3

เทศบาลตำบลช้างซ้าย

อำเภอ กาญจนดิษฐ์

จังหวัด สุราษฎร์ธานี





ประกาศเทศบาลตำบลช้างซ้าย
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลช้างซ้ายจึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๓) ดังต่อไปนี้

๑. กรณีกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ที่	ตำแหน่ง / สังกัด	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	กองคลัง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	พนักงานเทศบาล	๖๗-๒-๐๔-๓๑๐๖-๐๐๑	๑	
๒	กองคลัง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	พนักงานเทศบาล	๖๗-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	

๒.กรณีกำหนด//...

๒. กรณีกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง / สังกัด	ประเภท ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานประชาสัมพันธ์ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	
๒	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	
๓	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คนงานทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	-	๑	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ว.บ.

(นายวิชัย สุบรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย



ที่ สฎ ๕๔๔๐๑/๗๗๕

สำนักงานเทศบาลตำบลช้างซ้าย
หมู่ที่ ๑๑ อำเภอกาญจนดิษฐ์
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๖๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๗

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลช้างซ้าย นั้น

เทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้ดำเนินการปรับปรุงและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้นำเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

จชว.

(นายวิชัย สุบรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย

สำนักปลัดเทศบาล

งานกรเจ้าหน้าที

โทร./ โทรสาร ๐ ๗๗๔๕ ๒๑๒๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Saraban_05840204@dla.go.th



ประกาศเทศบาลตำบลข้างซ้าย
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลข้างซ้าย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่
ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำ
แผนอัตรากำลังของพนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล ด้านบุคคล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลข้างซ้าย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และเทศบาลตำบลข้างซ้าย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจความนัยมาตรา ๑๕ มาตรา
๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ในคราวประชุมครั้ง ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
เทศบาลตำบลข้างซ้าย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗

รพ.

(นายวิชัย สุบรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลข้างซ้าย



คำสั่งเทศบาลตำบลช้างซ้าย

ที่ ๖๗/๒ /๒๕๖๗

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๓)

อาศัยอำนาจความนัยมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๔
และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่
๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๓ นั้น

เทศบาลตำบลช้างซ้าย จึงแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗

๕๖๖.

(นายวิชัย สุบรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลช้างซ้าย
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลช้างซ้าย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ

วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ.๒๕๕๔ โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล ด้านบุคคล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๕ จากหลักการเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลช้างซ้ายจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นมา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบล ช่างซ้าย นายกเทศมนตรีตำบลช่างซ้ายได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลช่างซ้าย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลช่างซ้าย ที่ ๕๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลช่างซ้าย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลช่างซ้าย โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลช่างซ้าย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลช่างซ้าย โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่

การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

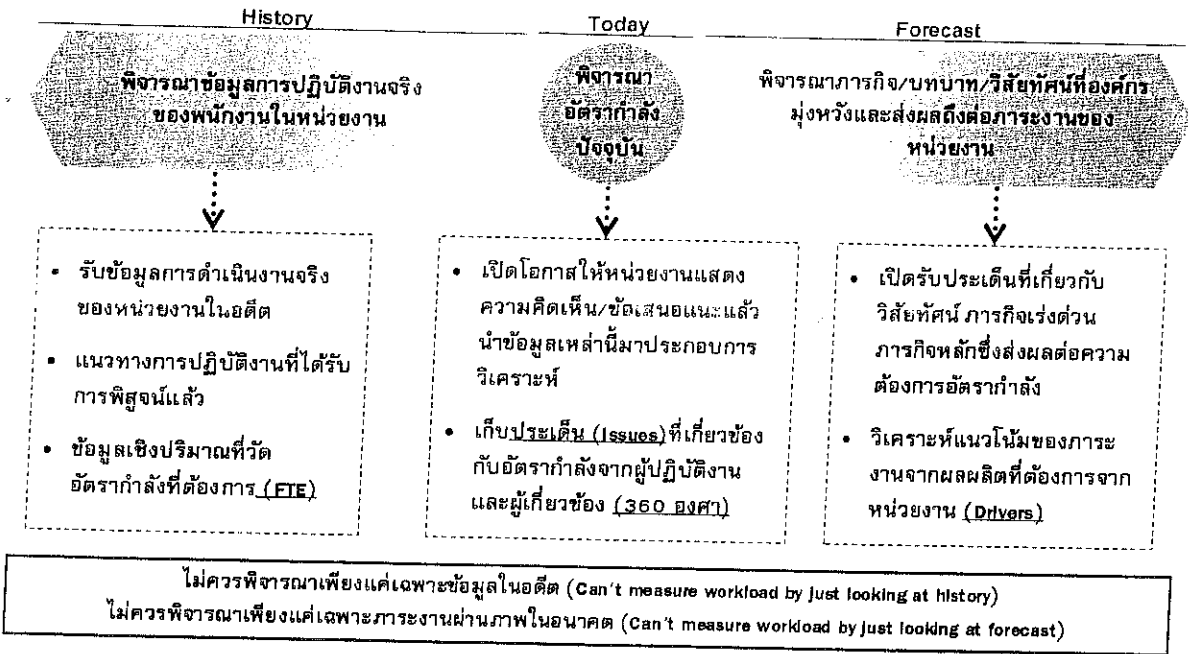
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนา บุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบุมว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

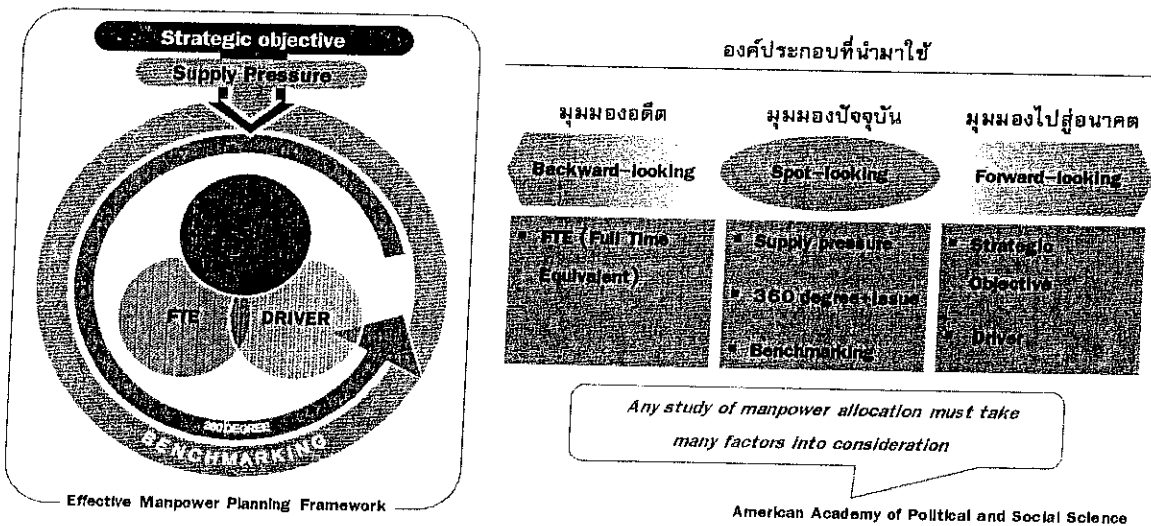
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลข้างซ้าย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลข้างซ้าย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลช้างซ้าย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลช้างซ้าย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรง ตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ฝืดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสาย งานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลช้างซ้าย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

ซึ่งประกอบด้วย

เงินเดือน

เงินประจำตำแหน่ง

เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลช้างซ้าย มาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขั้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารลงคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๕๐=๑๕๓๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	(๕๑๐+๑๕๓๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือน ของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและ ขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็น กลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วน การประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ชั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐	๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐	(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐	-	-	-
	ชั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-	-	
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลช้างซ้าย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลช้างซ้าย จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลข้างซ้าย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ใดๆ ก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลข้างซ้าย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลข้างซ้าย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

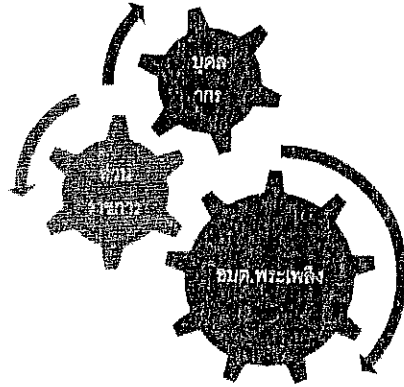
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลข้างซ้าย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลข้างซ้าย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลข้างซ้าย (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลข้างซ้าย พิจารณา

ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

เทศบาลตำบลช้างซ้าย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลช้างซ้าย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลช้างซ้าย รองนายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย ปลัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลช้างซ้าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้ สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลช้างซ้าย เทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลช้างขวา และเทศบาลตำบลกรูด ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

	พค.อำเภอ	พค.อำเภอ	พค.เขต
แผนดำเนินงานส่วนตำบล	36	30	27
ส.บ.ก.ท.ก.ล.	31	47	45
พค.อำเภอ	0	1	0

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลช้างซ้าย เทศบาลตำบลช้างขวา และเทศบาลตำบลกรูด ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลช้าง ซ้าย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่ว่าการจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลช้างซ้าย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลช้างซ้าย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลข้างซ้าย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลข้างซ้าย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลข้างซ้าย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลข้างซ้าย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลข้างซ้าย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลข้างซ้าย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลข้างซ้าย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารเทศบาลตำบลข้างซ้าย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลข้างซ้าย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี)

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลข้างซ้าย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลข้างซ้าย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลช้างซ้าย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง เทศบาลตำบล ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลช้างขวา เทศบาลตำบลกรูด
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่ เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี)ประชุมพิจารณา	เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี)
กันยายน ๒๕๖๖	คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี) แจ้งมติให้ ทต.ช้างซ้ายทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	ทต.ช้างซ้าย ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลช้างซ้ายมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ต้องนำมาพิจารณา เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง มีความครบถ้วนของอัตรากำลังที่จะสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองและการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลช้างซ้าย ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ● ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างมีไม่เพียงพอและทั่วถึง ● ปัญหาน้ำท่วมและการระบายน้ำไม่ดี ● ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง ● ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน ● ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ● ขุดลอกคลองแหล่งน้ำเพื่อการระบายน้ำ ● ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัญหาเรื่องการรวมกลุ่มอาชีพขาดเงินทุนหมุนเวียน ในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐขาดการรณรงค์ส่งเสริม ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพออยู่พอกิน และการพึ่งพาตนเองได้ ● ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับบริการส่งเสริมอาชีพและพัฒนา รายได้และชีวิตความเป็นอยู่ ● การขาดเอกสิทธิ์ในที่ทำกิน ● ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง ● ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร 	<ul style="list-style-type: none"> ● นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และให้ความรู้แก่ประชาชน ● ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร ให้การสนับสนุนงบประมาณกลุ่ม ● ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกเอกสารที่ดิน
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัญหายาเสพติด ● ปัญหาการมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น ● ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ● ปัญหาการให้บริการสุขภาพของ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้ความรู้ด้านการป้องกันและการแก้ไขยาเสพติด ● ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
	<p>ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา • ให้มีการกำจัดยุงลายป้องกันโรคไข้เลือดออกและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า • ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> • ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ • ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล • วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอและทันสมัย • ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม • การถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรมาด้วย • ระเบียบกฎหมายถูกละเมิดโดยผู้มีอำนาจ 	<ul style="list-style-type: none"> • สรรหาบุคลากร ให้ครบตามตำแหน่งที่มี • ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของเทศบาล • จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอและทันสมัย • ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการ • ส่งเสริมความก้าวหน้าโดยเฉพาะพัฒนาทักษะ ความรู้แก่บุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี • การปฏิบัติหน้าที่ต้องยึดระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ • พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัยเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ • พัฒนาระบบฐานข้อมูลยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ • ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> ● ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ● ไม่มีที่รับรองขยะ 	<ul style="list-style-type: none"> ● รณรงค์ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและยั่งยืน ● มีระบบการกำจัดขยะตามครัวเรือนและวิธีกำจัดขยะของในชุมชน
๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ● เด็กและเยาวชนบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ● มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษายังต่ำกว่าสถานศึกษาในชุมชนเมือง ● เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลพัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม ● การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีเริ่มมีน้อยลง ● ผู้คนเริ่มห่างไกลศาสนา ขาดศีลธรรม และสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มีค่านิยมด้านวัตถุมากกว่าหลักคำสอน คุณงามความดี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบตามความเหมาะสม ● ส่งเสริมให้มีการสืบทอดวัฒนธรรมอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ● อบรมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกจิตสำนึกของเด็กและเยาวชนให้ยึดมั่นในศีลธรรม ● รณรงค์ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและยั่งยืน ● จัดหาสถานที่สำหรับออกกำลังกายสำหรับประชาชน เช่น สวนสาธารณะ ● มีระบบกำจัดขยะรวม การกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชนและครัวเรือน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลช้างซ้ายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลช้างซ้ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลช้างซ้ายจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมมือแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลช้างซ้ายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลช้างซ้าย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลช้างซ้าย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแบบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดให้อยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๒) พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๕))
- (๓) การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๕) การบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๐(๗))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๑(๑))

๕.๒ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๙))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๔))
 (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๓))

(๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๙))

(๕) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๖(๔))

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๒))

(๗) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๐(๗))

๕.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๐(๑))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๕))

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๒๙))

๕.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑))

(๒) การพัฒนาเทคโนโลยี (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๓๑))

(๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๗))

(๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๑(๕))

๕.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ มาตรา ๑๖(๓๑))

๕.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การปรับปรุงรายได้ของเทศบาล

(๒) การรับถ่ายโอนบุคลากร การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

(๓) การพัฒนาระบบตรวจสอบ การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม

(๔) การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

(ใช้ การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand) และTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)

๑.ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่
- มีการมอบอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนนมนรูปประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน

๒. ระบบข้อมูลข่าวสาร

- มีระบบข้อมูลสื่อสารและระบบสารสนเทศเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมสำหรับการใช้งาน การเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ สามารถนำระบบข้อมูลมาพัฒนาโครงการ แผนงาน แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้

๓. อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี ได้รับการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอย่างต่อเนื่อง มีแผน อัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

๔.การเงิน งบประมาณ

- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติหลายสายเหมาะสมกับการทำการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness)

๑.ระบบการบริหาร

- กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนเนื่องจากขาดความชัดเจนรวมทั้งภารกิจการถ่ายโอนที่มีเข้ามาสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๒.ระบบข้อมูล

- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน

๓. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

- เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ยังไม่ครอบคลุมครบถ้วน ทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานและการประสานงาน

โอกาส (Opportunity)

-เป็นพื้นที่ ที่มีทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์เหมาะที่จะได้รับการพัฒนาด้านการเกษตร

-เส้นทางการคมนาคมสามารถเชื่อมโยงระหว่างอำเภอและจังหวัดอื่นได้

ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

-กฎหมายระเบียบขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา

เทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็น ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)		จุดอ่อน (Weakness)	
S๑	มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานทั่วไปและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	W๑	งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด
S๒	โครงสร้างและระบบงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ	W๒	ขาดแคลนบุคลากรบางประเภท เช่น แพทย์ วิศวกร
S๓	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี	W๓	บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิควิชาการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
S๔	บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม	W๔	การจัดเก็บฐานข้อมูลต่างๆ ของเทศบาลยังไม่เป็นระบบ
S๕	มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี	W๕	ระบบการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
S๖	มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพและเพียงพอ	W๖	เป็นหน่วยงานใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงาน
S๗	ระบบการให้บริการมีคุณภาพ		
S๘	มีระบบการประเมินผลที่ดีเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน		
S๙	เป็นเทศบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ		

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)		อุปสรรค (Threat)	
O๑	ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการสนับสนุนด้านต่าง ๆ	T๑	ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่
O๒	มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	T๒	สังคมเจริญขึ้นประชาชนให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากขึ้น
O๓	ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง	T๓	ปัญหายาเสพติดและการมั่วสุม ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานในภาพรวม
O๔	มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยี ที่ทันสมัย หลากหลายและครอบคลุม	T๔	เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ
O๕	ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการ มีส่วนร่วมบริหารท้องถิ่น	T๕	กฎ ระเบียบต่างๆ ไม่เอื้อและส่งผลกระทบต่อ การ บริหารงานในภาพรวม
O๖	เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ	T๖	ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกที่ดี เช่น การ จอด รถไม่เป็นระเบียบ การรुक้าทางเท้า
O๗	นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมการพัฒนา เมือง	T๗	การบังคับกฎหมายยังไม่เคร่งครัด
O๘	เป็นศูนย์รวมของสถาบันด้านต่างๆ เช่น ด้าน การศึกษา ด้านการสาธารณสุข		
O๙	เป็นศูนย์รวมของส่วนราชการในจังหวัด		

การให้น้ำหนักและคะแนนการประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

Internal Factors Analysis : IFA Matrix-Key Internal Factors จุดแข็ง (Strengths)	น้ำหนัก Weight (๑)	คะแนน Rate (๒)	น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)
S๑ มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗๕
S๒ โครงสร้างและระบบงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ	๐.๐๒๕	๔	๑.๐๐๐
S๓ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี	๐.๑๕๐	๔	๐.๖๐๐
S๔ บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม	๐.๐๗๕	๒	๐.๑๕๐
S๕ มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี	๐.๑๐๐	๔	๐.๔๐๐
S๖ มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอ	๐.๐๕๐	๒	๐.๑๐๐
S๗ ระบบการให้บริการมีคุณภาพ	๐.๐๗๕	๒	๐.๑๕๐
S๘ มีระบบการประเมินผลที่ดีใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน	๐.๐๗๕	๒	๐.๑๕๐
S๙ เป็นเทศบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	๐.๐๕๐	๔	๐.๒๐๐
จุดอ่อน (Weaknesses)	น้ำหนัก Weight (๑)	คะแนน Rate (๒)	น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)
W๑ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด	๐.๑๐	๓	๐.๓๐๐
W๒ ขาดแคลนบุคลากรบางประเภท เช่น แพทย์ วิศวกร	๐.๐๕	๓	๐.๑๕๐
W๓ บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิควิชาการสมัยใหม่ สำหรับการปฏิบัติงาน	๐.๐๕	๒	๐.๑๐๐
W๔ การจัดเก็บฐานข้อมูลต่างๆ ของเทศบาลยังไม่เป็นระบบ	๐.๐๕	๒	๐.๑๐๐
W๕ ระบบการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	๐.๑๐	๓	๐.๓๐๐
W๖ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงาน	๐.๐๕	๓	๐.๑๕๐
รวม	๑.๐๐		๓.๗๗๕

จากตาราง IFA Matrix-Key Internal Factor ข้างต้น Weight Score ของเทศบาลตำบลช้างซ้ายได้ เท่ากับ ๓.๗๗๕ เมื่อพิจารณาด้านจุดแข็งพบว่ามีค่อนข้างมาก ถือเป็นข้อได้เปรียบของเทศบาลที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เช่น ผู้บริหารของเทศบาล มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถเป็นศูนย์รวมของ สถาบันต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข และมีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้นอย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีจุดอ่อนบางประการที่ไม่ควรมองข้ามและต้องเร่งแก้ไขปรับปรุง คือ งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ระบบการบริการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ตลอดจนการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา และการจัดเก็บฐานข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบ

External Factors Analysis : IFA Matrix-Key Internal Factors จุดแข็ง (Strengths)	น้ำหนัก Weight (๑)	คะแนน Rate (๒)	น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)
๐๑ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชนในการสนับสนุนด้านต่างๆ	๐.๑๐๐	๔	๐.๔๐๐
๐๒ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐๐
๐๓ ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง	๐.๐๒๐	๓	๐.๐๖๐
๐๔ มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลาย และครอบคลุม	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗๕
๐๕ ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
๐๖ เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ	๐.๑๐๐	๔	๐.๔๐๐
๐๗ นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมการพัฒนา	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
๐๘ เป็นศูนย์รวมของส่วนราชการในจังหวัด เช่น สถานศึกษา	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
อุปสรรค (Threats)	น้ำหนัก Weight (๑)	คะแนน Rate (๒)	น้ำหนักคะแนน Weighted Score (๑x๒)
T๑ ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่	๐.๑๕๕	๔	๐.๖๒๐
T๒ สังคมเจริญขึ้นประชาชนให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากขึ้น	๐.๐๗๕	๓	๐.๒๒๕
T๓ ปัญหายาเสพติดและการมั่วสุม ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน	๐.๑๕๐	๔	๐.๖๐๐
T๔ เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐๐
T๕ กฎ ระเบียบต่างๆ ไม่เอื้อและส่งผลกระทบต่อการทำงาน	๐.๐๒๕	๓	๐.๐๗๕
T๖ ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกที่ดี เช่น การรुक้าทางเท้า	๐.๐๕๐	๓	๐.๑๕๐
T๗ การบังคับใช้กฎหมายไม่เคร่งครัด	๐.๐๒๕	๔	๐.๑๐๐
รวม	๑		๓.๕๘๐

จากตาราง EFA Matrix-Key External Factor ชำ้ต้น Weight Score ของเทศบาลได้เท่ากับ ๓.๕๘๐ เมื่อพิจารณาด้านโอกาสและอุปสรรค พบว่า มีค่อนข้างใกล้เคียงกันโดยอุปสรรคมีน้ำหนักมากกว่าโอกาสเล็กน้อย ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางการบริหารงานให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาท้องถิ่นต่อไปได้ ซึ่งเทศบาลมีโอกาในการพัฒนา คือ ได้รับการร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ อีกทั้ง ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมบริหารท้องถิ่น ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่มีการ ส่งเสริมการพัฒนาเมือง แม้จะมีอุปสรรคในเรื่องของอาชญากรรมหรือ เศรษฐกิจที่ตกต่ำ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่เคร่งครัด

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลช้างซ้ายได้วิเคราะห์ภารกิจงานแล้ว เห็นว่ามีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชน มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยในการสัญจร ไป-มา ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๑.๒ ก่อสร้างฝาย ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำและระบายน้ำ เป็นมาตรการเตรียมความพร้อม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการเกิดเหตุสาธารณภัย เช่น อุทกภัย และภัยแล้ง

๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ให้ความรู้การพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรม เกี่ยวกับการสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ ให้ความเข้มแข็ง มั่นคง ส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้ รวมทั้ง การส่งเสริมอาชีพและรายได้ที่เพิ่มขึ้นของประชาชน เกี่ยวกับอาชีพแก่กลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มทำปุ๋ย และกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

๒.๒ สนับสนุนเงินทุนในการจัดซื้ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๓ ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี ทั้งร่างกายและจิตใจ

๒.๔ ประชาชนมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๓. พัฒนาด้านสังคม

๓.๑ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๓.๒ ดูแลผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. การพัฒนาด้านการศึกษา

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน

๔.๒ เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลได้รับการดูแล กล่อมเกลา ให้เป็นเด็กที่มีศักยภาพพร้อมที่จะต่อยอดไปเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๔.๓ อาคาร สถานที่ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนได้รับการพัฒนา เพียงพอ และทันสมัย

๔.๔ เน้นการศึกษาให้เด็กเป็นคนดี คนเก่งในสังคม

๔.๕ บุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕. พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ๕.๑ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- ๕.๒ ระบบการจัดเก็บ คัดแยก และกำจัดขยะได้รับการพัฒนา และมีประสิทธิภาพ
- ๕.๓ เยาวชน ประชาชน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ การจัดระบบผังเมือง

๖. พัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๖.๑ พัฒนาระบบจัดการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๖.๔ บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ในการให้บริการประชาชน

ภารกิจรอง

๑. ให้มีตลาดสด
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการเกษตร
๔. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลช้างซ้าย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลช้างซ้าย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด และกองช่างของเทศบาลตำบลช้างซ้ายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหามาตรา
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลช้างซ้าย งานเลขานุการของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลช้างซ้าย รองนายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย และเลขานุการเทศบาลตำบลช้างซ้าย งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและพัฒนากิจการสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส เรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ การศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลช้างซ้ายเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดวางแผน นโยบาย อำนาจหน้าที่ไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และแบ่ง ๑๒ งาน</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรม <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม และงานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>ซึ่งบางตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป มีเพียงพอสำหรับการ</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลช้างซ้าย ใช้วิธีการโยนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก</p> <p>สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังมีความจำเป็นที่จะยุบเลิก</p> <p>ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ เนื่องจากเทศบาลตำบลช้างซ้ายไม่มีพนักงานเทศบาลปฏิบัติงานในด้านประชาสัมพันธ์โดยตรง จึงขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนัก ประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ตำบลช้างซ้าย จำนวน ๑ อัตรา

	<p>บริหารจัดการภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาและวัฒนธรรม เป็นงานเกี่ยวกับภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติด้านการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การสำรวจ รวบรวม ด้านการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน โครงการต่างๆ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ นักวิชาการศึกษา ตำแหน่ง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง - ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารและเอกสารความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปาฐกถา การจัดสัมมนา การจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ ข่าวสารความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยมีภารกิจและปริมาณงานในด้านการศึกษาโดยตรง จึงขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ตำบลช้างซ้าย จำนวน ๑ อัตรา
--	--	---

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วยฝ่าย ๒ บริหารงานทั่วไป และบริหารงานคลัง ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันกองคลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการเทศบาลตำบลข้างซ้าย ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และตำแหน่งวิชาการคอมพิวเตอร์ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ จัดระบบและวางแผนการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องจักรประมวลผลการเขียนคำสั่งให้เครื่องจักรประมวลผลทำงานตามความต้องการ</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลข้างซ้าย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต</p> <p>- ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง ตำบลข้างซ้าย จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง วิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อัตรากำลังที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับกลางประกอบด้วย</p> <p>๑ ฝ่าย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง</p> <p>สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- กองช่าง งานการโยธา มีรถกระเช้าไฟฟ้าแต่เนื่องจากขาดพนักงานขับรถ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา</p>	<p>อนาคต</p> <p>- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบล ช่างซ้าย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา เพื่อรองรับภารกิจ</p>

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลช้างซ้าย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. โครงสร้างแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลช้างซ้าย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม และงานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรม 	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม และงานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม 	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม 	
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลช้างซ้าย วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

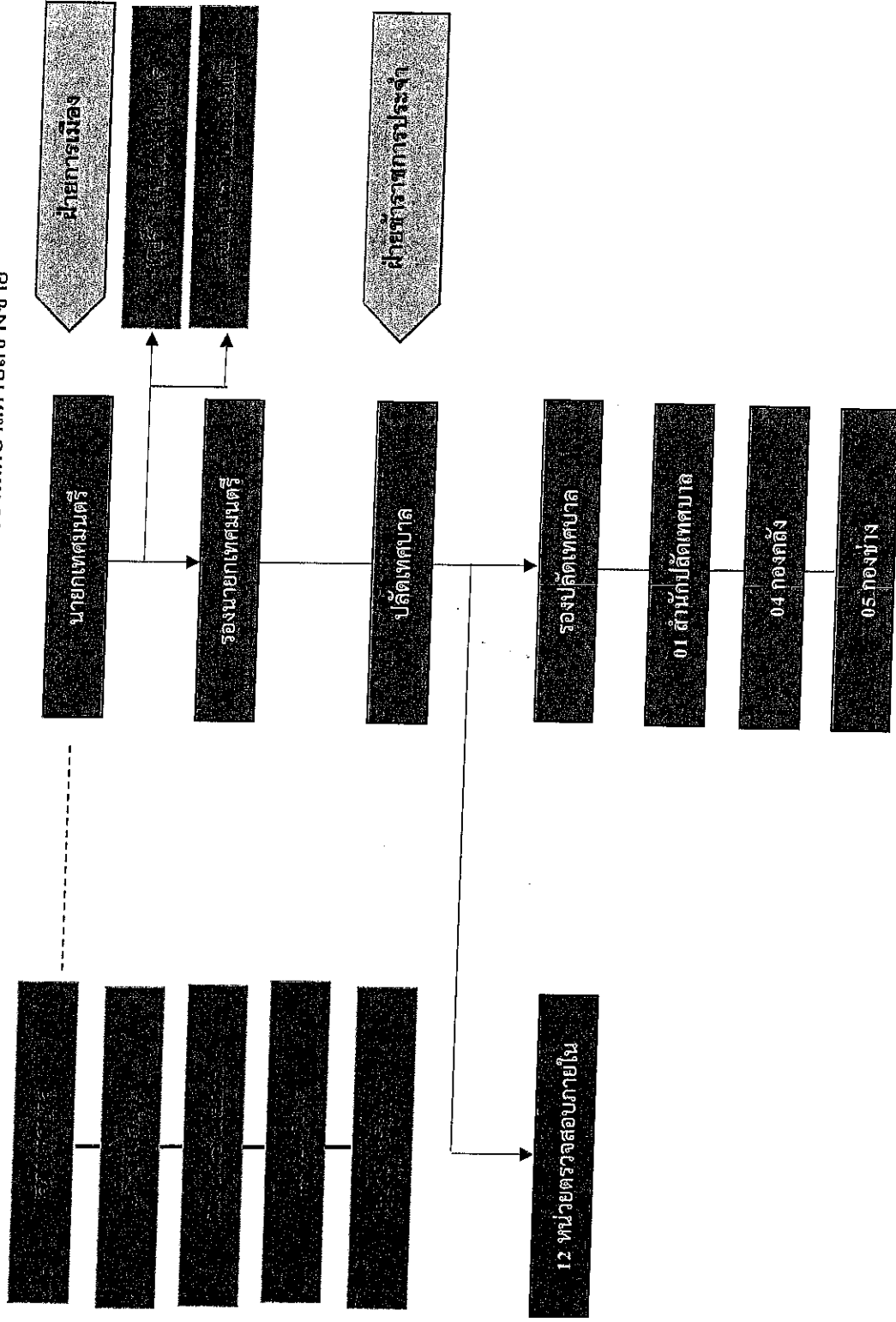
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรกำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว
๑๘	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
	รวมพนักงานเทศบาล	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒				
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง ๑
๒๒	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง ๑
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๗			

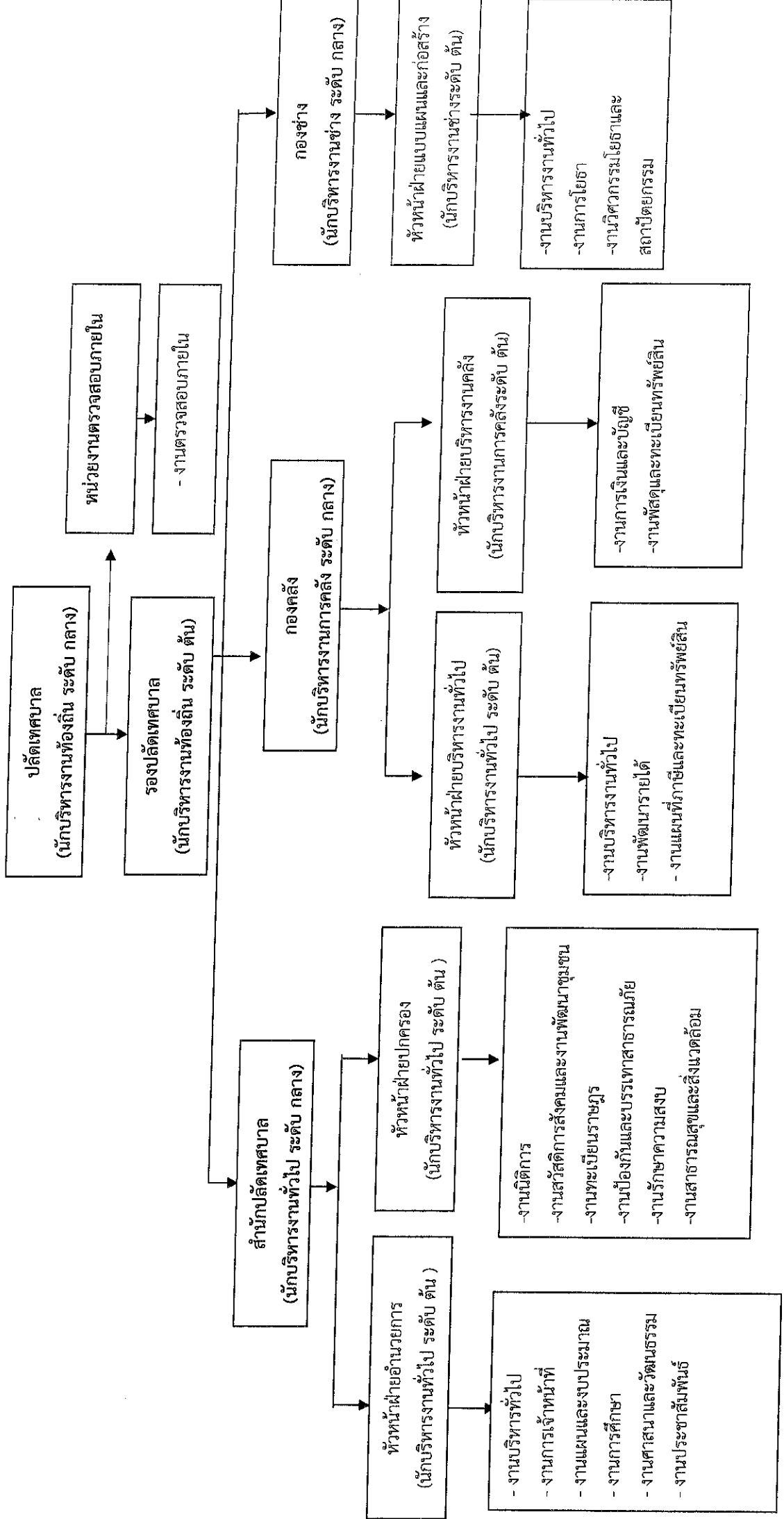
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
๒๘	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คณงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-
๓๐	คณงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ๑
	รวมพนักงานจ้าง (ทั่วไป)	๗	๘	๘	๘	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัดฯ	๔๓	๔๖	๔๖	๔๖	+๓	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๑	นักบริหารงานการคลังระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักบริหารงานการคลังระดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๓๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ๑
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ๑
๔๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานเทศบาล	๙	๑๑	๑๑	๑๑	+๒	-	-	
๔๒	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้างเทศบาล	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของกองคลัง	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๗	นักบริหารงานช่างระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักบริหารงานช่างระดับต้น(หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	วิศวกรโยธา ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	รวมพนักงานเทศบาล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงาน (ตามภารกิจ)								
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	รวมพนักงานจ้างเทศบาล	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของกองช่าง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	รวมอัตราหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทุกส่วนราชการ	๖๙	๗๔	๗๔	๗๔	+๕	-	-	

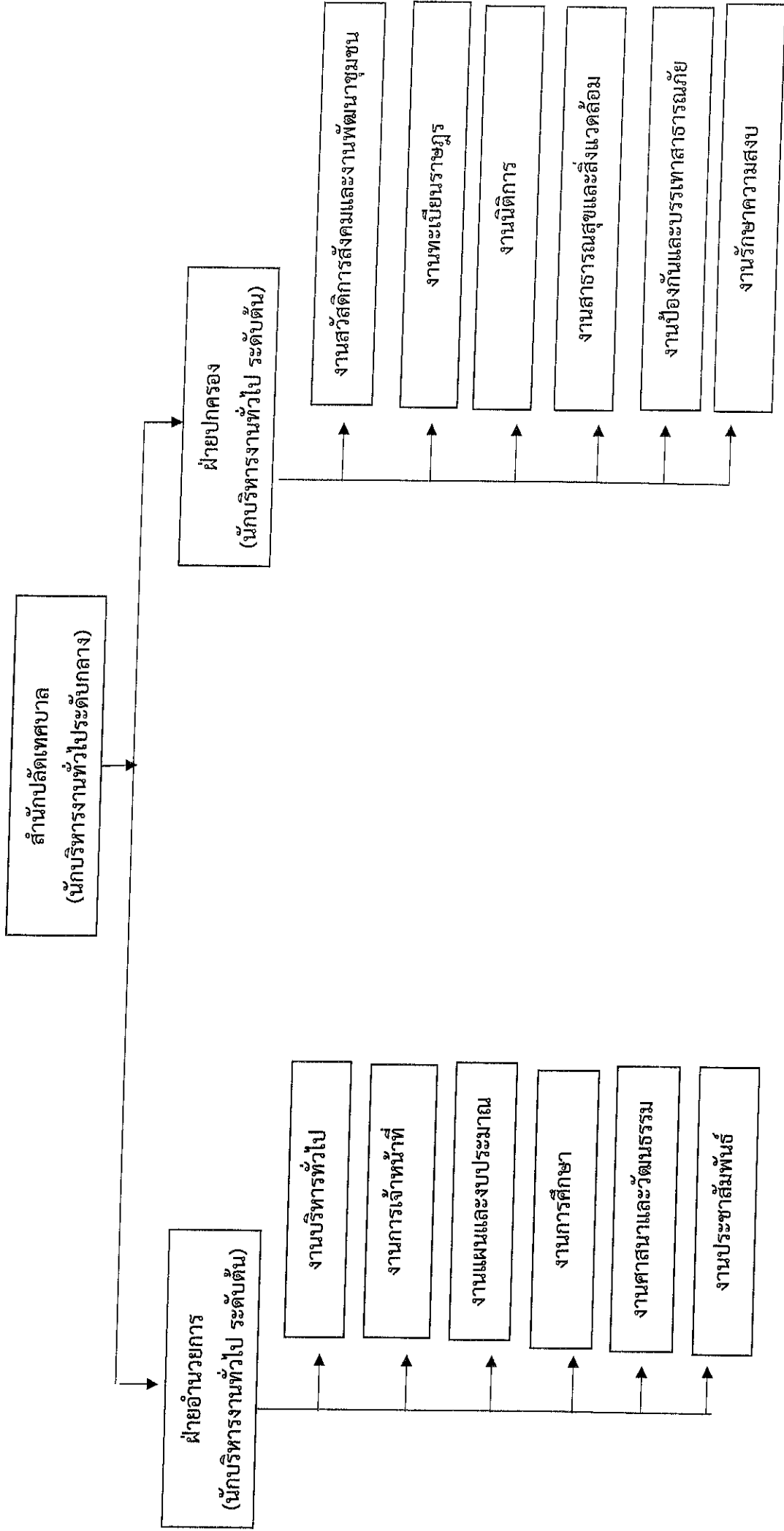
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

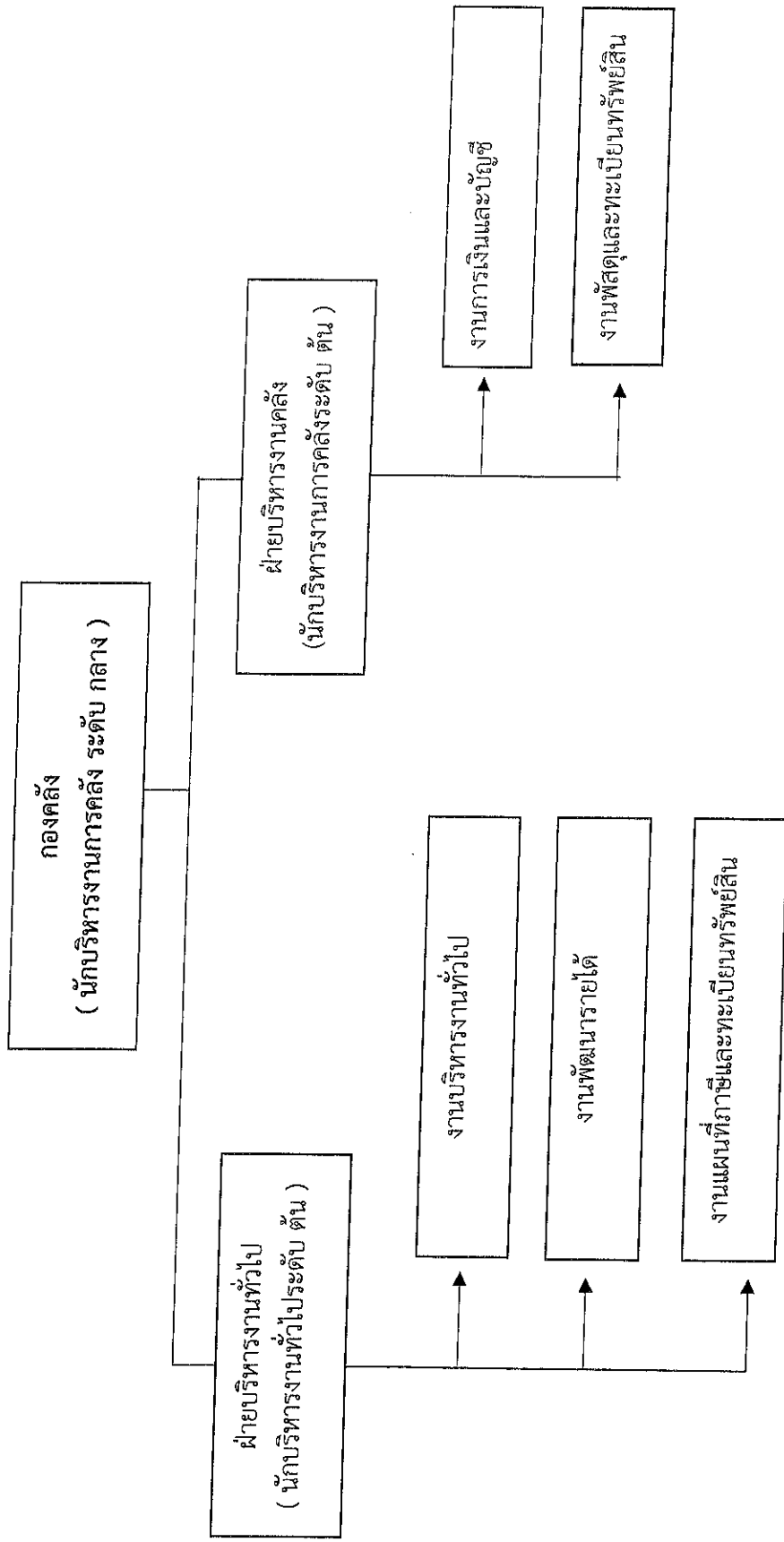




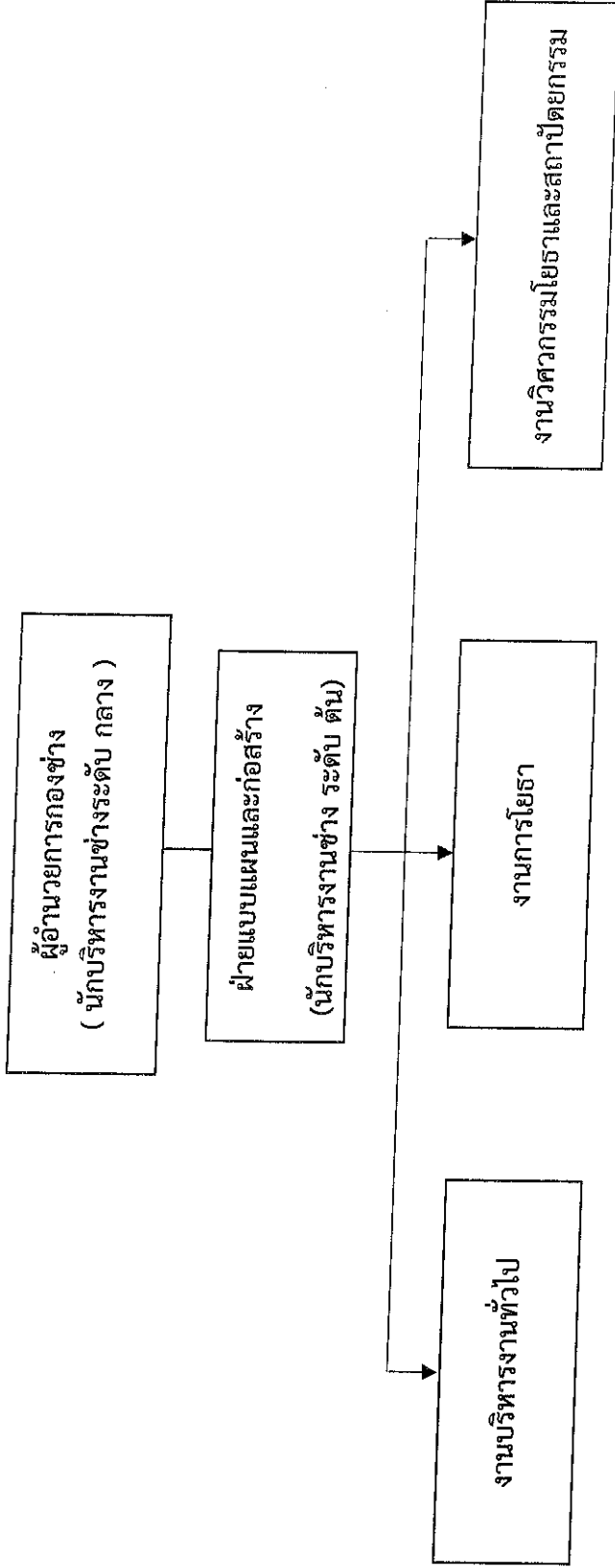
เทศบาลประมงสามชัย
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



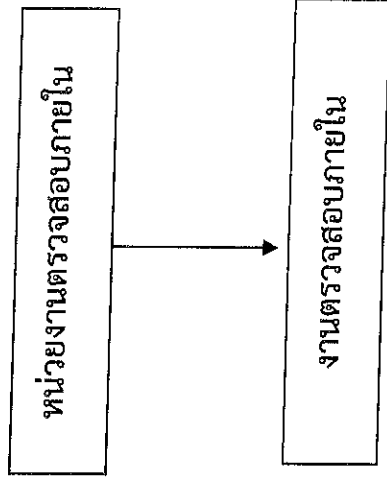
เทศบาลประเภทสามัญ
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



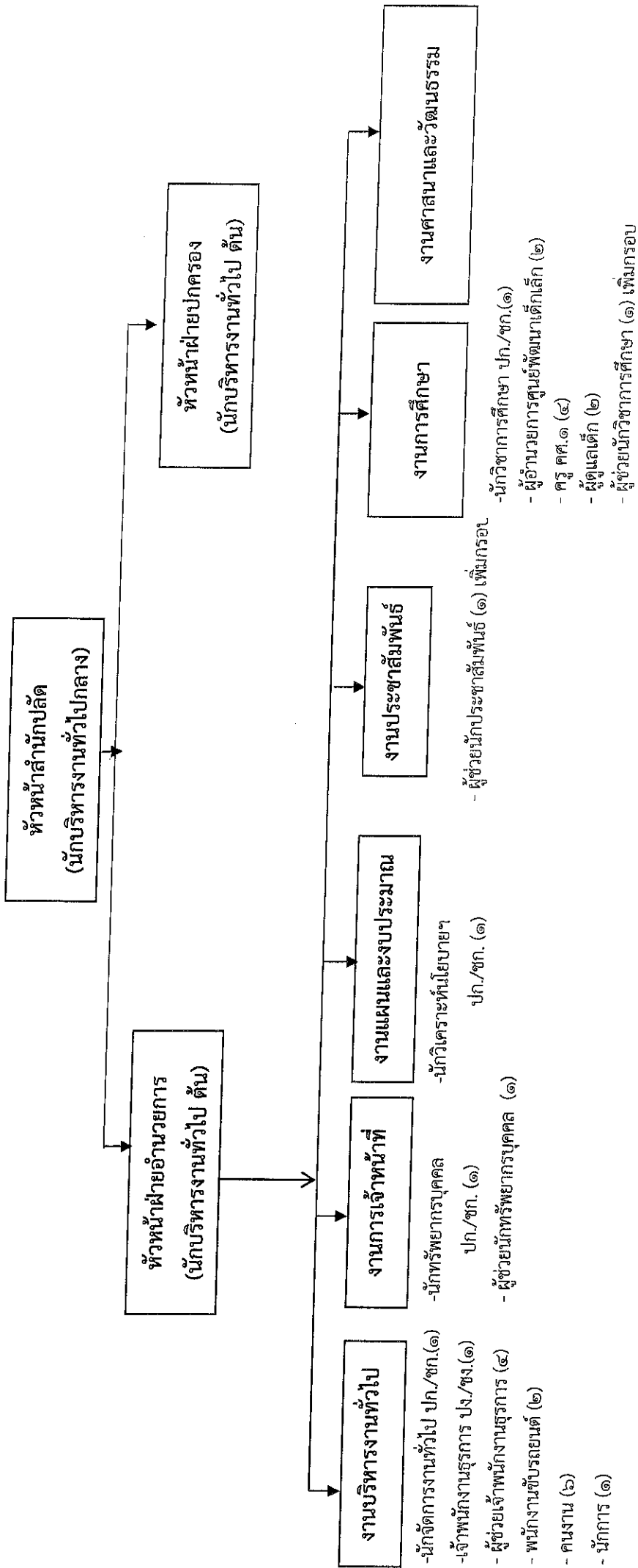
เทศบาลประเทสالمي
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



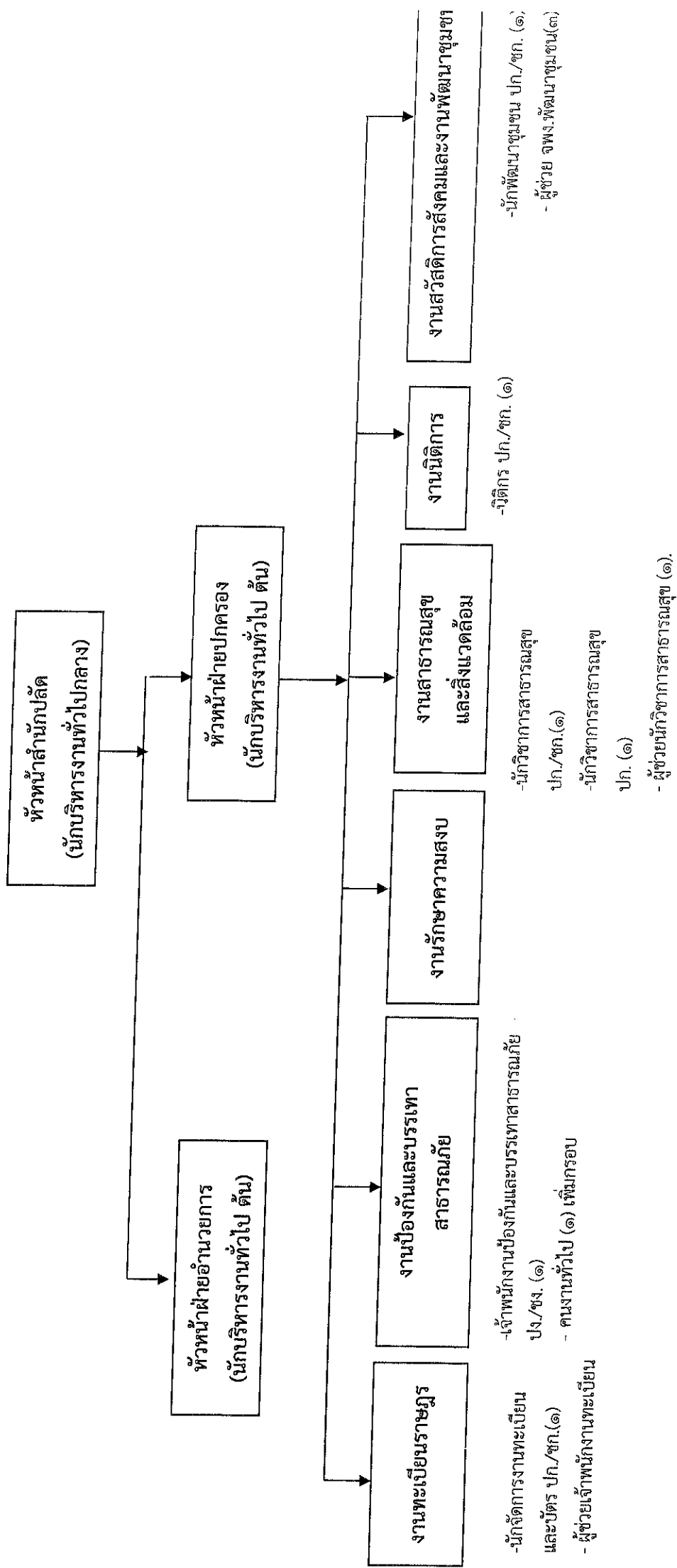
เทศบาลประเทสภูมิ
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน



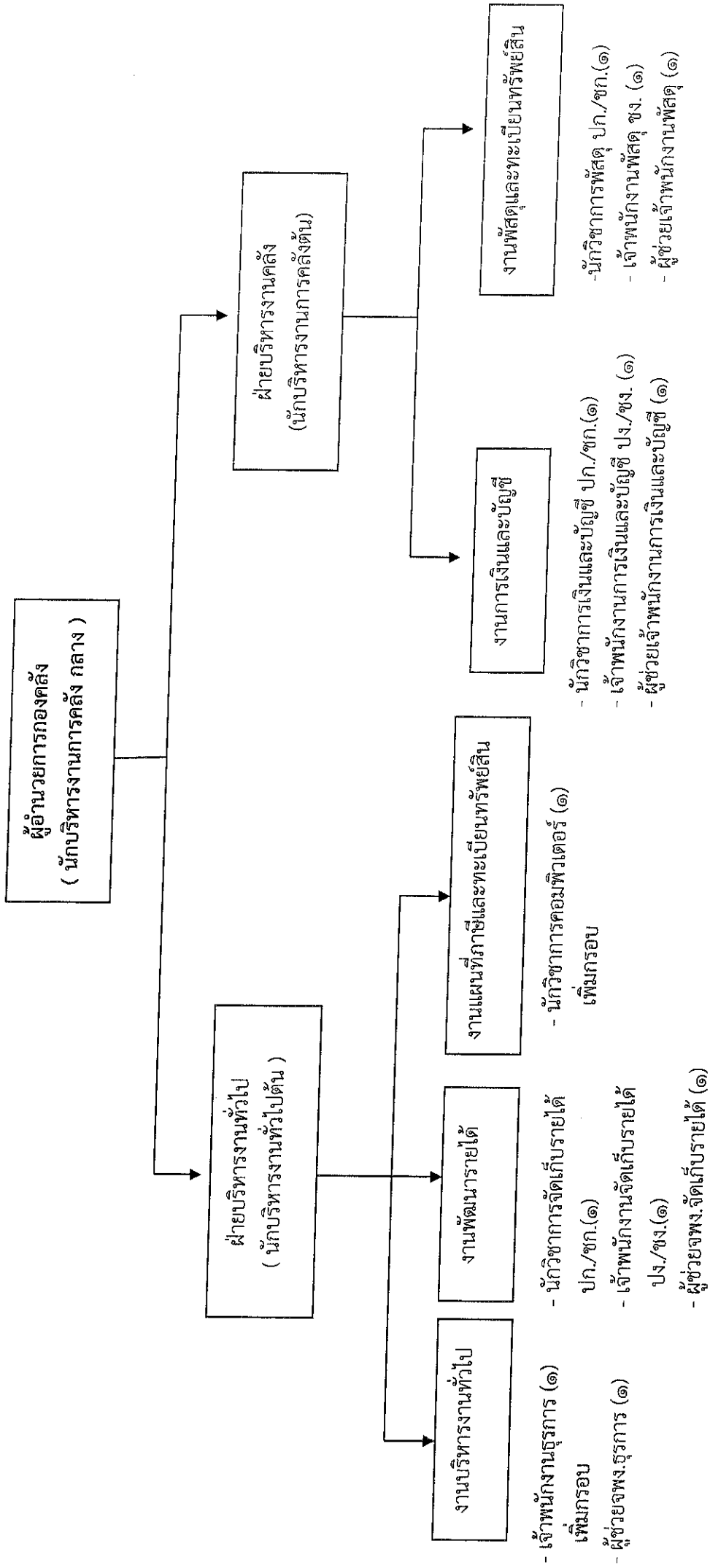
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



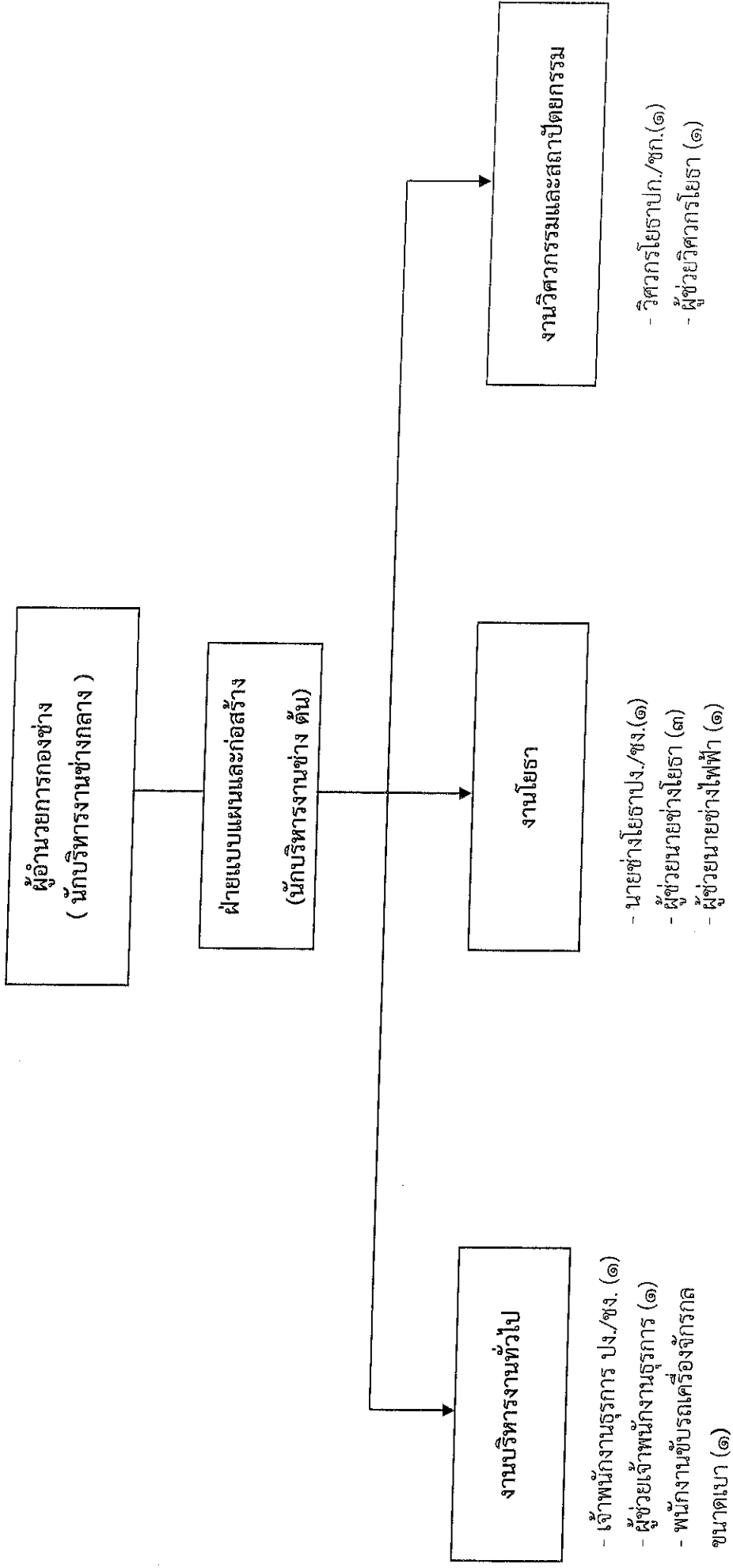
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



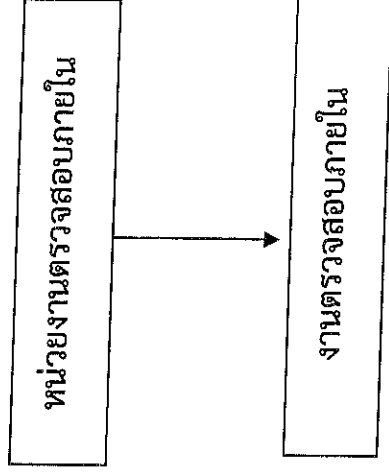
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



หน่วยงานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายในบก./ชก.(๑)

บัญชีแสดงจัดคนส่งตำแหน่งและภารกิจตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกงหรา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำลังเดิม				กรมอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินขี้ผึ้ง ๑	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑	นางสาววิลาสิณี พรพช	ป.ตรี บัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๖๗๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๗)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๗)	๗๒,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๘)	๗๒,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๘)	
๒	นางกัญจน์พร พรหมเทย ไขกัญจน์	ป.โท ร.บ.ช.	๖๗๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๖๗๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖,๕๐๐ (๗,๐๐๐x๗.๕)	๕๖,๕๐๐ (๗,๐๐๐x๗.๕)	๕๖,๕๐๐ (๗,๐๐๐x๗.๕)	๕๖,๕๐๐ (๗,๐๐๐x๗.๕)	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)													
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำลังเดิม				กรมอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินขี้ผึ้ง ๑	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๓	นายธรรมรัตน์ สองแก้ว	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตร์	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	กลาง	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	กลาง	๖๗,๒๐๐ (๘,๕๐๐x๘)	๖๗,๒๐๐ (๘,๕๐๐x๘)	๖๗,๒๐๐ (๘,๕๐๐x๘)	๖๗,๒๐๐ (๘,๕๐๐x๘)	
๔	ผู้ช่วยนายก อบ.ต.พิชิตธรรม คำดวง	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	
๕	นางพงศกร พงษ์พร		๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	๕๔,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๘)	
๖	งานบริหารงานทั่วไป น.ส.สมภาณี แก้วประเสริฐ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	
๗	งานบริหารงานทั่วไป น.ส.พรวิทย์ รมังทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	
๘	งานแผนและงบประมาณ น.ส.ชานา อิมทวีรัมย์	ป.ตรี บัณฑิต (บ.ท.บ.)	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบาย	ชำนาญการ	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบาย	ชำนาญการ	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	
๙	งานทะเบียนพื้นที่ -ว่าง- งานทะเบียนราษฎร												
๑๐	น.ส.วิภาดา วรรณโรทร	ป.ตรี บัณฑิต รัฐศาสตร	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ป.ก/พ.ช.	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ป.ก/พ.ช.	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	๓๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๘)	
๑๑	งานนิติกร -ว่าง-		๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๑,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๑,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๑,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๑,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมตำรวจกำลังเดิม		กรมตำรวจกำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	หมายเหตุ
			ยศ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ยศ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
๒๘	งานสารวัตรคดี	ผู้ช่วยผู้พิพากษา		ผู้ช่วยผู้พิพากษาอาวุโส			๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)				๑๘๐,๐๐๐
๒๙	งานสวัสดิการสังคม	ผู้ช่วยผู้พิพากษา		ผู้ช่วยผู้พิพากษา			๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)				๑๒๒,๘๐๐
๓๐	น.ส.สุภาณี นาคทอง	ป.ตรี การจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ		ผู้ช่วยผู้พิพากษา			๑๘๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)			๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๘๖,๘๐๐
๓๑	นายสิทธิพร กอวิวัฒน์	ป.ตรี นิติศาสตร์		ผู้ช่วยผู้พิพากษา			๑๘๕,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐x๑๒)			๕,๗๕๐ (๔๕๕ x๑๒)	๑๙๐,๗๕๐
๓๒	งานทะเบียนราษฎร										
๓๓	น.ส.สุรรัตน์ จันทวีระ	ป.ตรี การเงินและ การธนาคาร		ผู้ช่วยผู้พิพากษา			๑๘๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)			๙,๕๐๐ (๗๘๕ x๑๒)	๑๘๙,๕๐๐
๓๔	งานจราจรและสิ่งแวดล้อม										
๓๕	น.ส.ภัทราพร ละม้าย			ผู้ช่วยผู้พิพากษาอาวุโส			๑๘๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)				๑๘๐,๐๐๐
๓๖	งานการศึกษา										
๓๗	น.ส.ศิริรัตน์ ทิศบุญ	ป.ตรี รัฐศาสตร์		ผู้ช่วยผู้พิพากษา			๑๘๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)				๑๘๐,๐๐๐
๓๘	น.ส.ฉวีทิภา ทอญนา	ป.ตรี วิทยาศาสตร์		ผู้ช่วยผู้พิพากษา			๑๘๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)				๑๘๐,๐๐๐
๓๙	พนักงานนำส่งทั่วไป										
๔๐	นายสุวิมล อี๊ดฉิ่ง			พนักงานกรัง			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐
๔๑	นายมีนาก คงเสน			พนักงานทั่วไป			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐
๔๒	น.ส.กัญชรัตน์ มากงาม			พนักงานทั่วไป			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐
๔๓	นายอรุณย์ แสงเงิน			พนักงานทั่วไป			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐
๔๔	นางสาวธัญญา อินทร์วิเศษ			พนักงานทั่วไป			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐
๔๕	นายวิวัฒน์ มีทอง			พนักงานทั่วไป			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐
๔๖	นายัญญา ชัยพันธ์			พนักงานทั่วไป			๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐x๑๒)				๑๐๕,๐๐๐

กองช่าง (๑๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองช่างกำลังเดิม			กองช่างกำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๕๖	ส.เอนก เฉลิมนาค หนูไม้	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๗๒-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ป.ท.๓	๖๗๒-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ป.ท.๓	๕๐๗,๖๖๐ (๕๐,๕๓๐×๖)	๖๗,๖๐๐ (๕,๖๐๐×๖)	๖๗,๖๐๐ (๕,๖๐๐×๖)	๖๗๗,๕๖๐	
๕๗	สุวิมลชนกและอดิสรัง นายนุรุฒ และจันทร์	ปริญญาตรี	๖๗๒-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารช่าง (ช่างเขียนแบบและก่อสร้าง)	ต้น	๖๗๒-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารช่าง (ช่างเขียนแบบและก่อสร้าง)	ต้น	๖๗๐,๐๐๐ (๕๕,๘๐๐×๖)			๖๗๕,๐๐๐	
๕๘	งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม -ว่าง-		๖๗๒-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๖๗๒-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๖๒๖,๖๔๐ (๕๐,๕๕๐×๖)			๕๐๕,๖๔๐	
๕๙	งานบริหารงานทั่วไป นายสุฤกษ์ รัตนทองอินทร์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๖๗๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๗๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			๓๗๓,๕๖๐	
๖๐	งานการโยธา -ว่าง-		๖๗๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ท./ร.๓	๖๗๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ท./ร.๓	๒๑๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม	
๖๑	พนักงานช่าง งานบริหารงานทั่วไป นายสุวิมลิตา สว่างแสง	บ.ส. การตลาด					ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			๓๗๓,๕๖๐	
๖๒	งานการโยธา -ว่าง-						พนักงานช่างเครื่องจักรขนาดเบา		๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			ว่างเดิม	
๖๓	งานการโยธา -ว่าง-						ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			ว่างเดิม	
๖๔	นายสมพงษ์ สันติราษฎร์	บ.ส. การไฟฟ้า					ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			ว่างเดิม	
๖๕	นายศักดิ์ชัย สมวงศ์	บ.ส. ก่อสร้าง					ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			ว่างเดิม	
๖๖	นายจักรกริช ใจดีศรี	บ.ส. ก่อสร้าง					ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓๗๓,๕๖๐ (๓๕,๓๐๐×๖)			ว่างเดิม	
๖๗	งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม นายสุรศักดิ์ เชื้อปลั่ง	ป.ตรี วิศวกรรมโยธา					ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๓๗๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐×๖)			ว่างเดิม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองช่างกำลังเดิม			กองช่างกำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๖๘	งานตรวจลงอกภายใน -ว่าง-		๖๗๒-๑๒-๖๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ร.๓	๖๗๒-๑๒-๖๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ร.๓	๓๕๕,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลข้างซ้าย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลข้างซ้าย โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลข้างซ้าย ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลข้างซ้ายจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลข้างซ้ายเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลข้างซ้าย

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบันและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลข้างซ้าย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตาม หลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการทำผิดทางวินัย

