



ประกาศเทศบาลตำบลช้างซ้าย

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจความนัยมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อ ๑๔ และ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลช้างซ้าย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

วิห

(นายวิชัย สุบรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย



ประกาศเทศบาลตำบลช้างซ้าย
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจความนัยมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อ ๑๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

น.

(นายวิชัย สุบรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลช้างซ้าย

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเทศบาลตำบลข้างซ้าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้มีการแบ่งส่วนราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในเทศบาลออกเป็นส่วนต่างๆ ตามปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อการจัดหาบุคคลลงในกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างของเทศบาล ตำบลข้างซ้าย ต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้เทศบาลตำบลข้างซ้าย มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ. ๒๕๖๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบให้เทศบาลตำบลข้างซ้ายประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการได้ และให้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในเพิ่ม โดยเทศบาลตำบลข้างซ้ายได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

เทศบาลตำบลข้างซ้าย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลช้างซ้าย	๗-๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๕-๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓-๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ 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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลช้างซ้ายประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา

๑.๔ ตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ แจ้งให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ. ๒๕๖๔ และเสนอให้ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี พิจารณา

๑.๕ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบให้เทศบาลตำบลช้างซ้ายประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการได้ และให้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในเพิ่ม

๑.๖ เทศบาลตำบลช้างซ้ายจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลช้างซ้ายให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำล้างที่เทศบาลตำบลช้างซ้ายจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำล้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถวางแผนอัตรากำล้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบล ช้างซ้าย นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้ายได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลช้างซ้าย ที่ ๓๘๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลช้างซ้าย โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลช้างซ้ายตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลช้างซ้าย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลช้างซ้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ

รองรับการเกษียณอายุของพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าใช้เชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดการกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลช้างซ้าย

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 ● ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและพัฒนา รายได้และชีวิตความเป็นอยู่ ● การขาดเอกสิทธิ์ในที่ทำกิน ● ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง ● ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร 	<ul style="list-style-type: none"> ● นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้และให้ความรู้แก่ประชาชน ● ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร ให้การสนับสนุนงบประมาณกลุ่ม ● ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกเอกสารที่ดิน
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัญหายาเสพติด ● ปัญหาการมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น ● ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ● ปัญหาการให้บริการสุขภาพของ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ให้ความรู้ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหาเสพติด ● 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 ● พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
<p>๔. ด้านการบริหารจัดการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ ● ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล ● วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอและทันสมัย ● ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม ● การถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรมาด้วย ● ระเบียบกฎหมายถูกละเมิดโดยผู้มีอำนาจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สรรหาบุคลากร ให้ครบตามตำแหน่งที่มี ● ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล ● 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"> ● รมรณรงค์ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและยั่งยืน ● มีระบบการกำจัดขยะตามครัวเรือนและวิธีการกำจัดขยะของในชุมชน
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 ● ส่งเสริมให้มีการสืบทอดวัฒนธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ● อบรมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกจิตสำนึกของเด็กและเยาวชนให้ยึดมั่นในศีลธรรม ● รมรณรงค์ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและยั่งยืน ● จัดหาสถานที่สำหรับออกกำลังกายสำหรับประชาชน เช่น สวนสาธารณะ ● มีระบบกำจัดขยะรวม การกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชนและครัวเรือน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

จุดแข็ง (Strength)
๑. โครงสร้างและระบบงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ
๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและนโยบายที่ดี
๓. บุคลากรมีศักยภาพเอื้อต่อการพัฒนาและบุคคลกรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญ
๔. บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการทำงานเป็นทีม
๕. มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี
๖. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๗. เป็นเทศบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ
๘. มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
จุดอ่อน (Weakness)
๑. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. การจัดเก็บข้อมูล/ฐานข้อมูลยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร
๓. ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร

ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

โอกาส (Opportunity)
๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการสนับสนุนด้านต่างๆ
๒. ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมบริหารท้องถิ่น
๓. นโยบายรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนและส่งเสริมการเกษตรและการสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจ หน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นมากขึ้น
๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนใน ท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
อุปสรรค (Threat)
๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ท้องถิ่นมีงบประมาณ ไม่เพียงพอกับการพัฒนาในงานที่ได้รับการถ่ายโอนด้านต่างๆ
๒. การเมือง การปกครอง ระดับประเทศในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางความผันผวน ไม่มีความแน่นอน ขาดความน่าเชื่อถือ
๓. ภารกิจจากการถ่ายโอนมีเพิ่มขึ้น แต่งบประมาณมีจำกัด
๔. เทคโนโลยีทันสมัยเกินไป เกินขอบเขตความจำเป็นที่จะใช้ในการพัฒนา
๕. ประชาชนในประเทศขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำประเทศ องค์กรอิสระ ตลอดจนองค์กรภาครัฐส่วนต่างๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ 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. ๒๔๙๖ 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 ๕๐(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.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
มาตรา ๑๖(๗))

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

**๕.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี
ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มาตรา ๑๖(๒๔))

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

**๕.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้**

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

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

**๕.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การปรับปรุงรายได้ของเทศบาล

(๒) การรับถ่ายโอนบุคลากร การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

(๓) การพัฒนาระบบตรวจสอบ การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม

(๔) การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลช้างซ้ายได้วิเคราะห์ภารกิจงานแล้ว เห็นว่ามีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชน มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยในการสัญจร ไป-มา ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๑.๒ ก่อสร้างฝาย ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำและระบายน้ำ เป็นมาตรการเตรียมความพร้อม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดเหตุสาธารณภัย เช่น อุทกภัย และภัยแล้ง

๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค 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 และดูแลรักษา

สิ่งแวดล้อม

๕.๔ การจัดระบบผังเมือง

๖. พัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๖.๑ พัฒนาระบบจัดการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

๖.๔ บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม

จริยธรรม ในการให้บริการประชาชน

ภารกิจรอง

๑. ให้มีตลาดสด

๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการเกษตร

๔. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลช้างซ้าย เป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลช้างซ้ายมีโครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายในแต่ยังไม่ได้กำหนดอัตรากำลังในส่วนราชการดังกล่าว และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในเพิ่มในแผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา และปรับโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลช้างซ้าย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลช้างซ้าย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารศึกษาและวัฒนธรรม 	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรม 	-มีการกำหนดงานเพิ่มเติม
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนารายได้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	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 	-มีการกำหนดงานเพิ่มเติม
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานโยธา - งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม 	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม 	- ไม่มีการกำหนดงานเพิ่มเติม
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	- ไม่มีการกำหนดงานเพิ่มเติม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๔)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน.สพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
รวมพนักงานเทศบาล		๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)									
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๒
รวมพนักงานจ้าง (ทั่วไป)		๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัดฯ		๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๕	นักบริหารงานการคลังระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นักบริหารงานการคลังระดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานจ้างเทศบาล		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง		๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๗	นักบริหารงานช่างระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักบริหารงานช่างระดับต้น(หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานเทศบาล		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงาน (ตามภารกิจ)								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานจ้างเทศบาล		๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมอัตราหน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวมอัตรากำลังทุกส่วนราชการ	๖๑	๖๓	๖๓	๖๒	+๑	-	-	

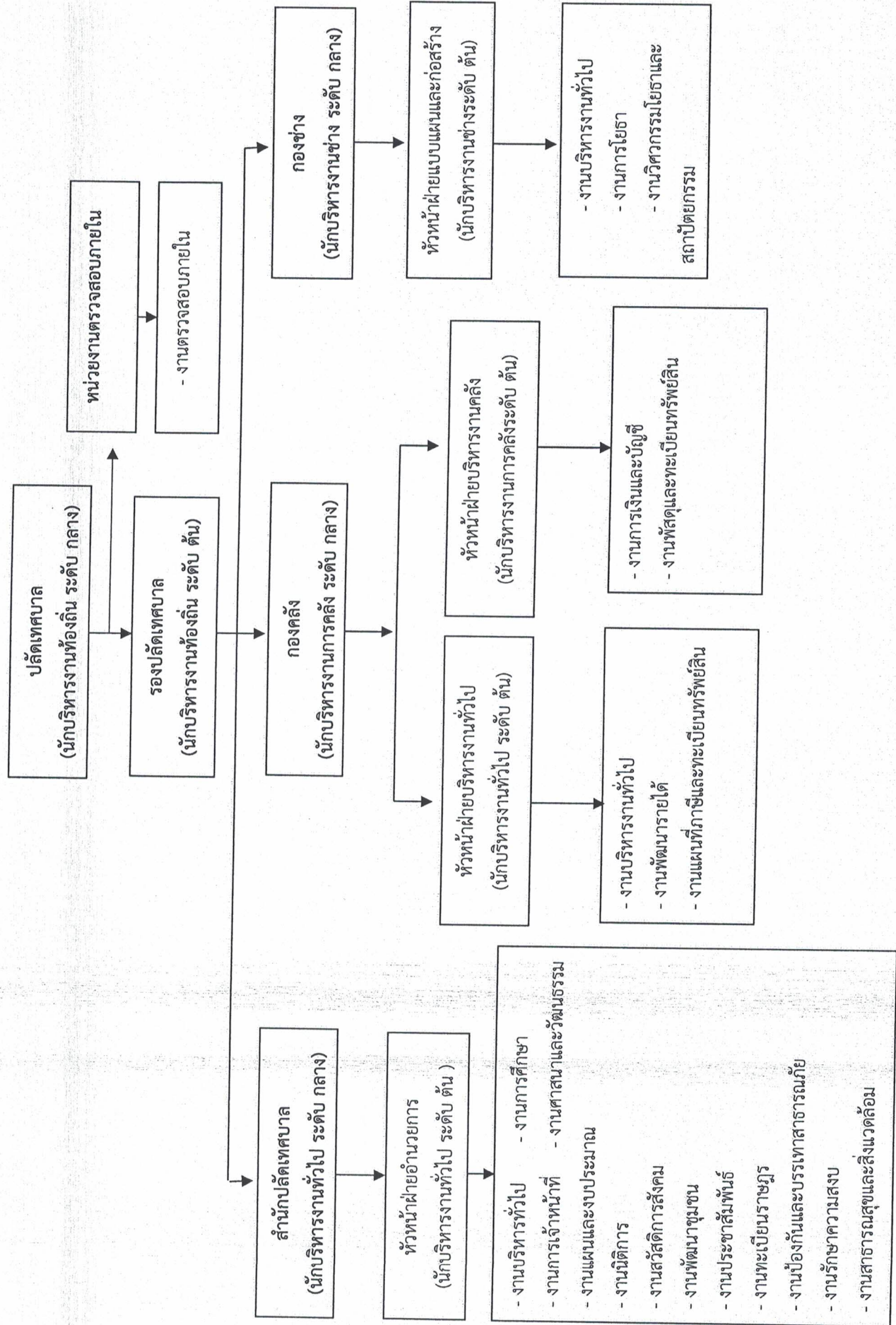
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

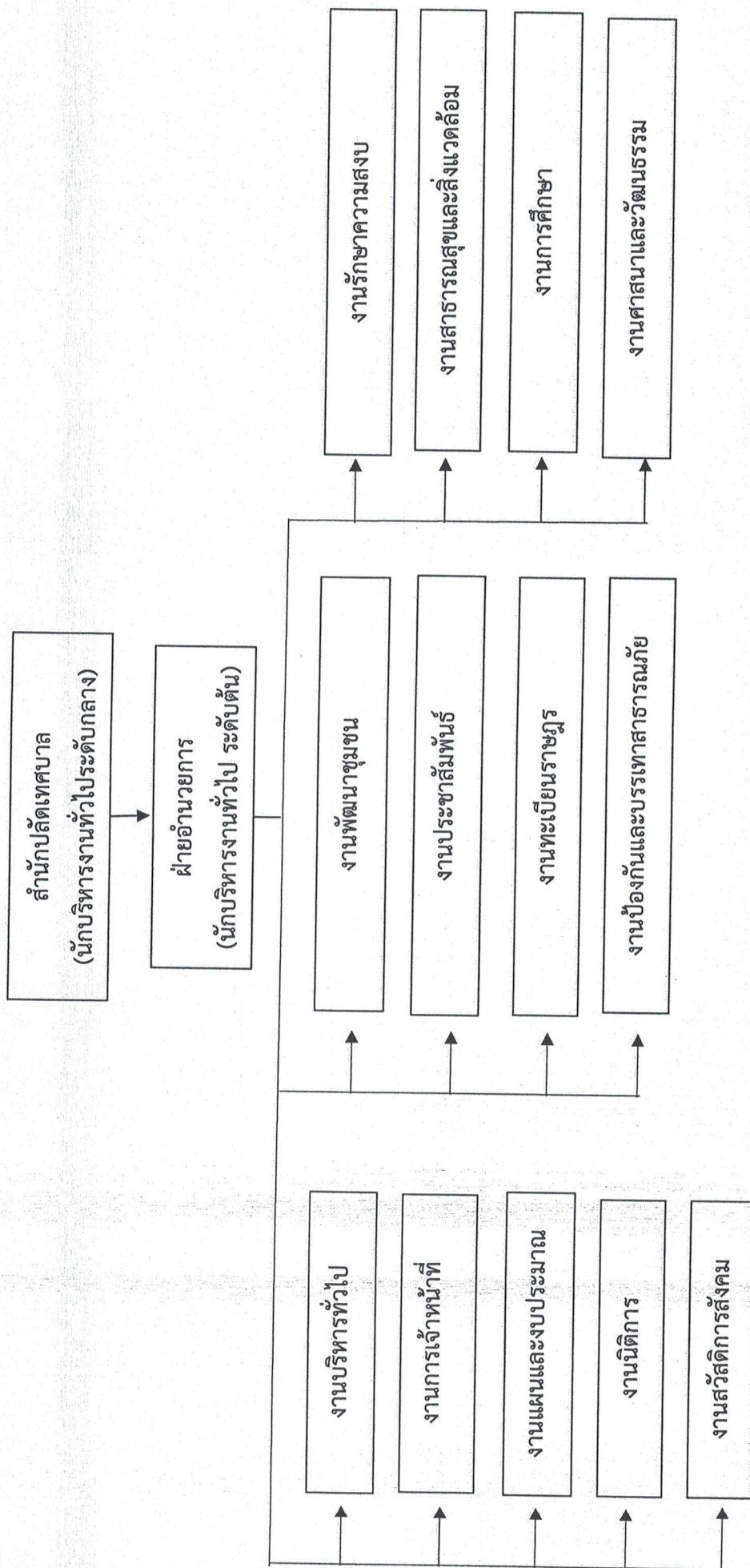
ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะ ต้องใช้จ่ายระหว่าง ๓ ปี งบประมาณ		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ			
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
นายเอกาส เทพนวล ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๗๗๖,๐๔๐	๔๕,๙๕๐
นางภัทรนันท์ พรหมเพ็ญ ไชยกายจวบ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๒๐	๔๕๖,๒๔๐	๔๕๘,๓๒๐	๔๕๘,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
ส.อ.อัญญรัตน์ มีสิทธิ์ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๓๗,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๕๕๘,๓๒๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๒๑,๑๒๐	๓๖,๔๕๐
ฝ่ายอำนวยการ															
นางธนวรรณ พรหมพิศาธร หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๕๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๒๗,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
งานบริหารงานทั่วไป															
นางสาวปริฉัตร คงทรัพย์ นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐	๓๐,๖๖๐
-ว่าง - เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	๖,๖๐๐
งานการเจ้าหน้าที่															
น.ส.อรพรรณ ผุดผ่อง นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๕๖๐

ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในสัปดาห์ที่ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จายรวม (๓)			หมายเหตุ			
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
งานแผนและงบประมาณ															
นางงนุช สุวรรณมณี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๓๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
นางสาวปรารถนา ปอดดชื่นเงิน นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๒,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	๓๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐			๓๘๖,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
งานสวัสดิการสังคม															
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
งานพัฒนาชุมชน															
นายอัครชัย ศรีหมอก นักพัฒนาชุมชน งานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐			๒๒๒,๒๔๐	๑๗,๘๘๐
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
งานทะเบียนราษฎร															
- ว่าง - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐			๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย															
- ว่าง - เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา งานรักษาความสงบ	พง./ชก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐			๒๙๖,๖๒๐	ว่าง
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม															
- ว่าง - นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐			๓๗๗,๓๒๐	ว่าง
งานการศึกษา															
นางอรุณวัลย์ สุวรรณวิหค นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐			๒๓๗,๖๐๐	๑๙,๒๐๐

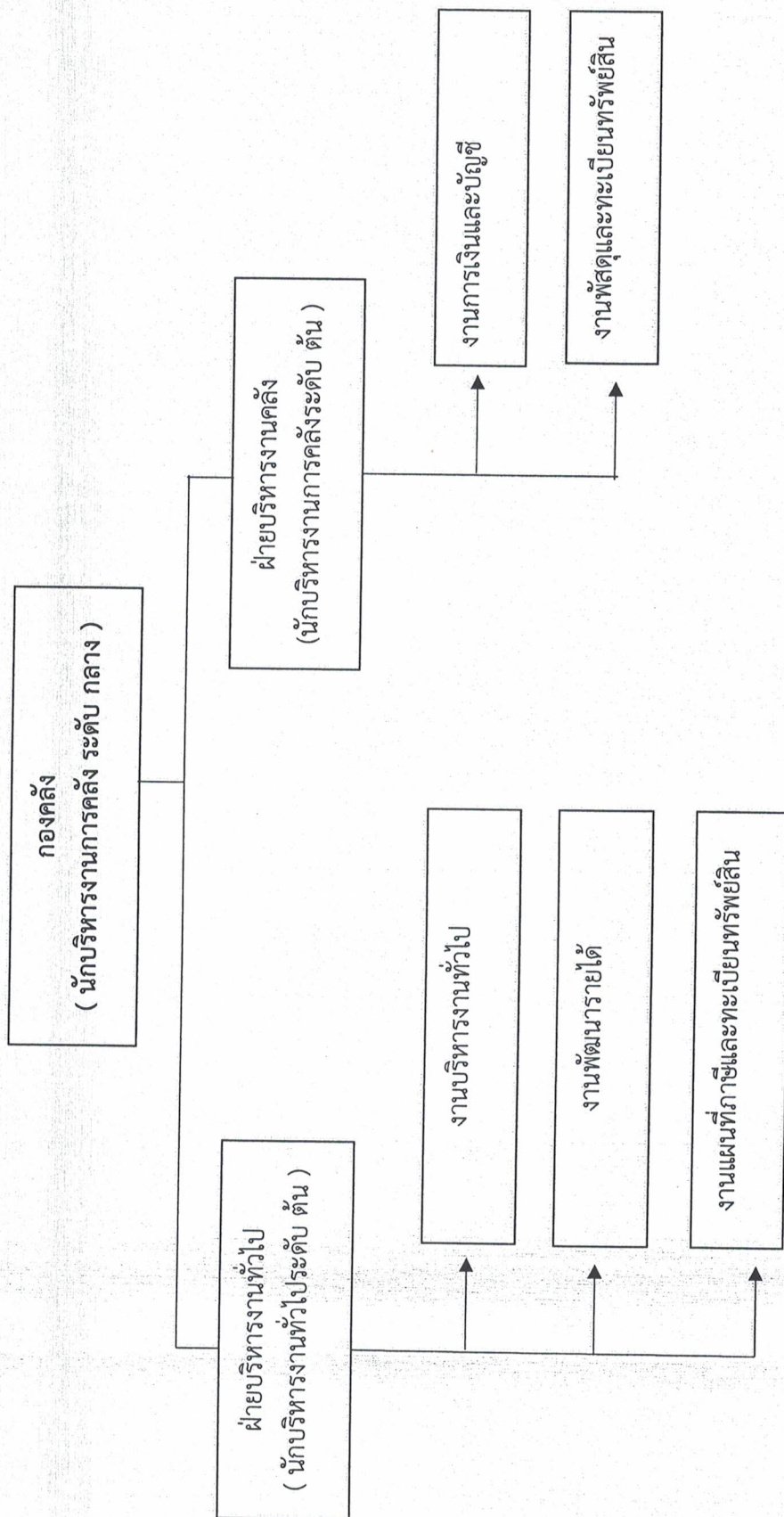
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลช้างซ้าย



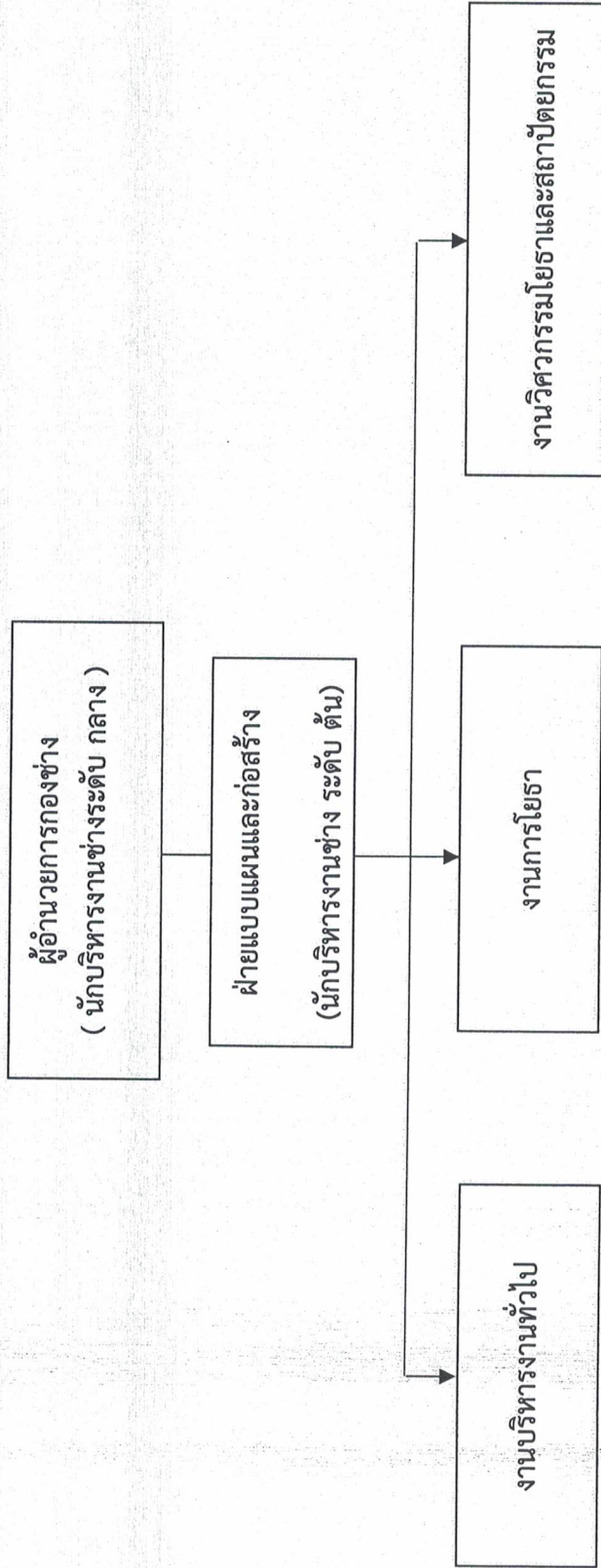
เทศบาลประเภตสามัญ
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



เทศบาลประมงสามชัย
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง

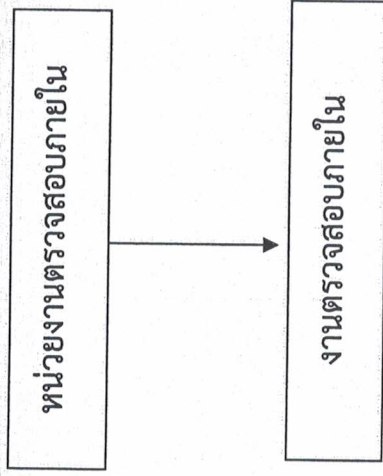


เทศบาลประเพณีสามชัย
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง

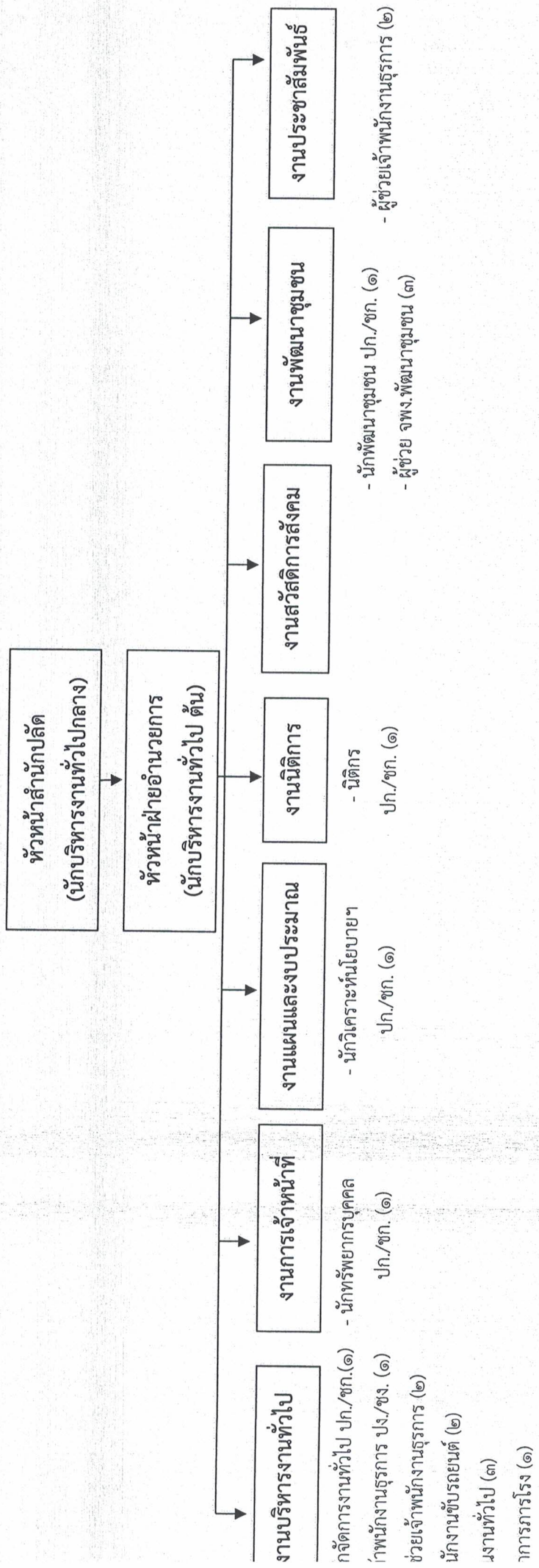


เทศบาลประจักษ์ศิลปาคม

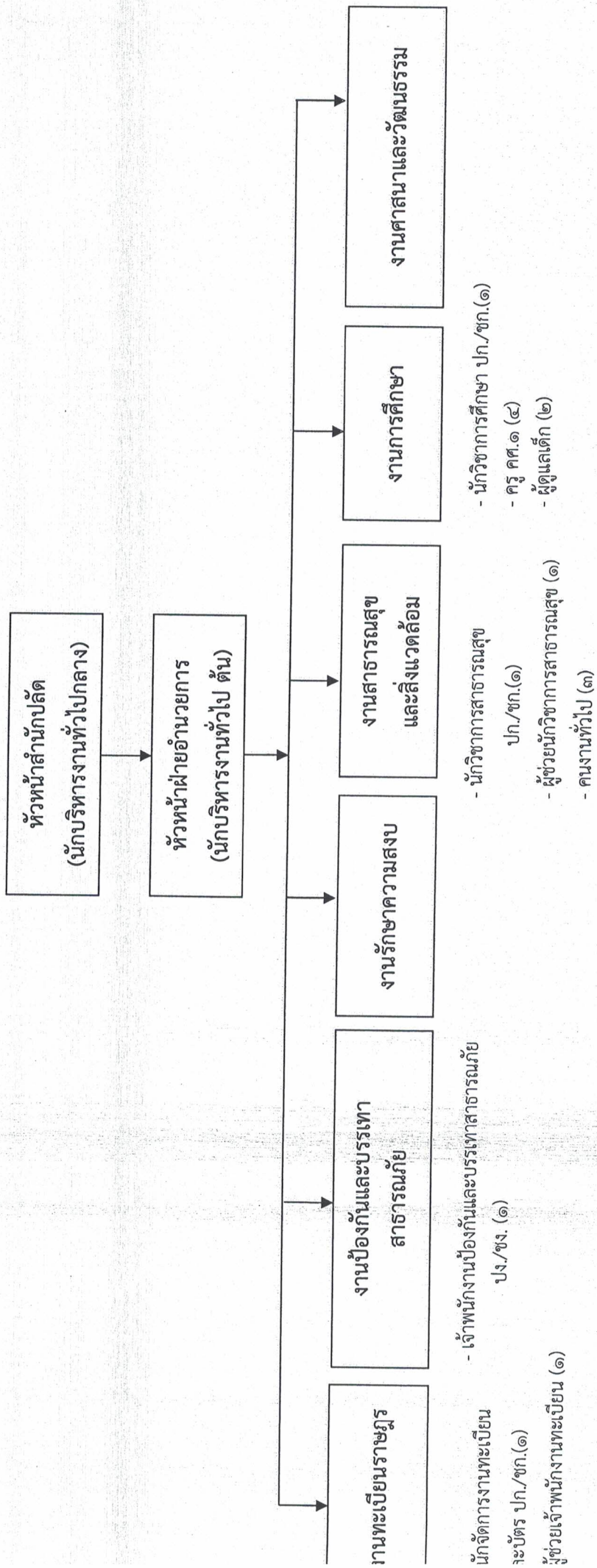
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน



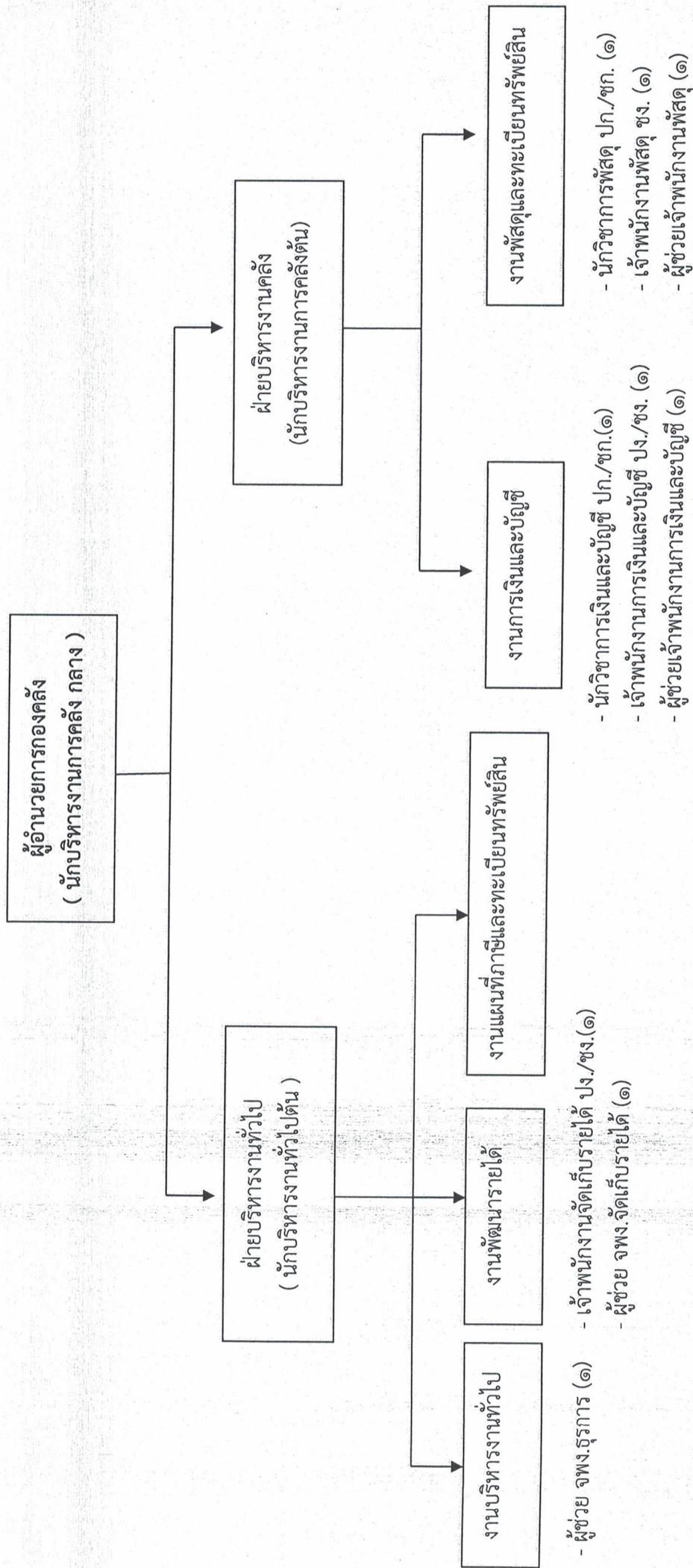
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



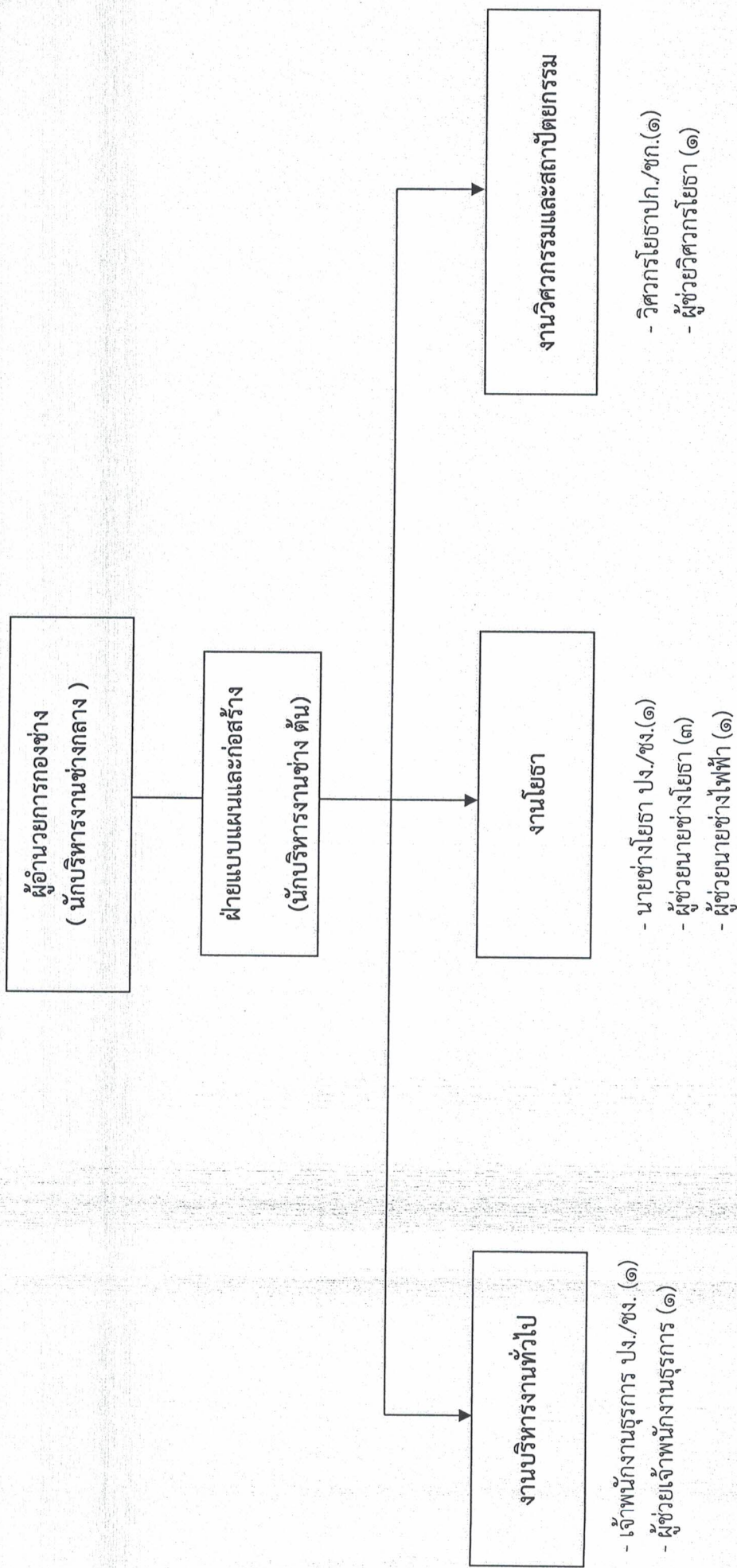
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



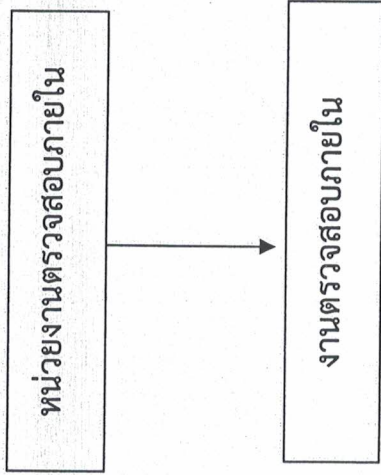
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



หน่วยงานตรวจสอบภายใน



- นวัตกรรมตรวจสอบภายในปก./ชก.(๑)

กำหนดใหม่

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลช้างซ้าย อําเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายเอกส เทพมงคล	ป.โท รัฐศาสตร์	๖๗๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	๖๗๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๒๐๐x๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
๒	นางภัทรนันท์ พรหมเพ็ญไชยกาญจน์	ป.โท รพศ.	๖๗๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	๖๗๒-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓	น.ส.อัญญาวิรัตน์ มีสิทธิ์	ป.โท รพศ.	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๗๑,๘๐๐
๔	นางธนวรรณ พรหมพิตราร	ป.โท รพม.	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๖๗๒-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๓๖๙,๕๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๕๘๐
๕	งานบริหารงานทั่วไป		๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไป	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๒	ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไป	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาวปริฉัตร คงทรัพย์	ป.โท รัฐศาสตร์	๖๗๒-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๗๒-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๗	งานกรเจ้าหน้าที่		๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	นักทรัพยากรบุคคล	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	นักทรัพยากรบุคคล	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๘	นางแผนและงบประมาณ		๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นักวิเคราะห์นโยบาย	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นักวิเคราะห์นโยบาย	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๕๖๐
๙	งานนิติกร		๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นิติกร	๖๗๒-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นิติกร	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
ฝ่ายอำนวยการ														
งานบริหารงานทั่วไป														
๑๙	น.ส.นันทอมม คณนาค	ป.ตรี มนุษยศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐x๑๒)	-	๔๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	
๒๐	นายอภิชาติ รักจินดา	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)	-	๑๒,๖๖๐	-	๑๕๙,๔๒๐	
๒๑	- ว่าง -	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่าง	
๒๒	นายไพรัตน์ หิตหนู	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๕๕๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๙,๕๕๐	
งานสวัสดิการสังคม														
๒๓	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่าง	
๒๔	นายพิรุณ เหลื่อมแก้ว	ป.ตรี วน.ศ.	-	ผู้ช่วยพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)	-	๑๔,๘๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	
๒๕	นายสิทธิพร กอบวิฒนกุล	ป.ตรี นิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๑,๐๐๐ (๑๑,๗๕๐x๑๒)	-	๑๘,๕๒๐	-	๑๕๙,๕๒๐	
งานประชาสัมพันธ์														
๒๖	นายณัฐฤกษ์ แพเพช	ปว.อ.อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๒,๔๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	
๒๗	น.ส.อาทิตย์า รัตนจันทร์	ป.ตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)	-	๘,๗๐๐	-	๑๕๑,๘๐๐	
งานทะเบียนราษฎร														
๒๘	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่าง	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
๒๙	นางสาวปิยะเนตร ถั่วเลื่อน	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๐๓,๖๕๐ (๑๖,๙๗๐x๑๒)	-	-	-	๒๐๓,๖๕๐	
งานการศึกษา														
๓๐	น.ส.ศิริรัตน์ หิตหนู	ป.ตรี ครุศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	
๓๑	น.ส.จันทิมา ทองนา	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร	

หน้าที่ ๑/๔ ทด.จ้างย้าย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติม ๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๒	งานบริหารทั่วไป - ว่าง-		นักการภารโรง	นักการภารโรง	-		นักการภารโรง	-				๑๒,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๓๓	นางมีนา คงเสน		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-				๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๔	น.ส.กัลยรัตน์ มากชม		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-				๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๕	- ว่าง-		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-				๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
๓๖	- ว่าง-		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-				๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๓๗	นายอนุสรณ์ แทนนาค		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-				๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๘	นายบุญชา ชัยพัฒน์		คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-				๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติม ๑				
๓๙	นางกาญจนภรณ์ เวียงวีระ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๙๓,๑๒๐			
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป														
๔๐	- ว่าง-		๖๗๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๖,๖๐๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ			
	งานบริหารงานทั่วไป													
	งานพัฒนารายได้													
๔๑	- ว่าง -		๖๗๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อ	ปง./ชง.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อ	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)					ว่างเดิม
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน													
	ฝ่ายบริหารงานคลัง													
๔๒	น.ส.กชพรณ ไชยชนะ	ป.โท บริหารธุรกิจ	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)				๔๐๐,๕๖๐
	งานการเงินและบัญชี													
๔๓	- ว่าง -		๖๗๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)					ว่างเดิม
	น.ส.วัลลา อรรถธวัช	ป.โท บริหารธุรกิจ	๖๗๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปภ./ชภ.	๖๗๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)					๔๐๒,๗๒๐
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน													
๔๕	นางชดาธิป หนูเพชร	ปวช.การบัญชี	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๗๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๖๕,๘๘๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)					๒๖๕,๘๘๐
	นางสุภาภรณ์ เพชรช่วย	ป.ตรี บัญชี	๖๗๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๖๗๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)					๓๑๗,๕๒๐
	พนักงานจ้าง													
	งานบริหารงานทั่วไป													
๔๗	นางอัครรัตน์ จันทิมา	ป.ตรี บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)			๓,๖๖๐		๑๖๕,๖๖๐
	งานพัฒนารายได้													
๔๘	นางวีรัญญา กลิ่นเมฆ	ป.ตรี การจัดการทั่วไป		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้อ	-		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้อ	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)					๑๘๑,๘๐๐
	งานการเงินและบัญชี													
๔๙	- ว่าง -			ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)					ว่าง
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน													
	นางณัฐนิชา มากกลิ่น	ป.ตรี การจัดการทั่วไป		ผช.จพง.พัสดุ	-		ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๘๖,๑๒๐ (๑๕,๕๑๐x๑๒)					๑๘๖,๑๒๐

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๕๑	นายพุฒินันท์ มนต์เลี้ยง	ป.โท รัต.	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๗๑,๘๐๐		
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง													
๕๒	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (นายฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (นายฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	-	๕๑๑,๖๐๐		
	งานบริหารงานทั่วไป													
๕๓	น.ส.อรอุมา มุ่งใหม่	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐		ว่างเต็ม
๕๔	งานการโยธา													
๕๔	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐		ว่างเต็ม
	งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม													
๕๕	-ว่าง-	-	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง													
	งานบริหารงานทั่วไป													
๕๖	น.ส.อุกฤษดา สว่างแสง	ป.วส. การตลาด		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๘๐		
	งานการโยธา													
๕๗	นายเทพพิทักษ์ ดิทองแก้ว	ป.วส. โยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๕,๘๕๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๕๐		
๕๘	นายธนกฤษ สังข์สำราญ	ป.วส. การไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐		
๕๙	นายทศพล จันทน์นิล	ป.วส. โยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐		
๖๐	-ว่าง-	-			-			-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๓๘,๐๐๐		ว่าง
	งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม													
๖๑	-ว่าง-	-			-		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๓๘,๐๐๐		

หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๒	-จก-		๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)
เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
๑	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง
๒	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น
		สำนักปลัดเทศบาล		
๓	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง
		ฝ่ายอำนาจการ		
๔	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น
		งานบริหารงานทั่วไป		
๕	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.
๖	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	พง./ชง.
		งานการเจ้าหน้าที่		
๗	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.
		งานแผนและงบประมาณ		
๘	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.
		งานนิติการ		
๙	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.
		งานสวัสดิการสังคม		
		-	-	-
		งานพัฒนาชุมชน		
๑๐	๖๗-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.
		งานประชาสัมพันธ์		
		-	-	-
		งานทะเบียนราษฎร		
๑๑	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ปก./ชก.

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
๑๒	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.
		งานรักษาความสงบ		
		-	-	-
		งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๑๓	๖๗-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.
		งานการศึกษา		
๑๔	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.
๑๕	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู คศ.๑	-	คศ.๑
๑๖	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๖	ครู คศ.๑	-	คศ.๑
๑๗	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู คศ.๑	-	คศ.๑
๑๘	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๘	ครู คศ.๑	-	คศ.๑
		งานศาสนาและวัฒนธรรม		
		-	-	-
		กองคลัง		
๑๙	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจท้องถิ่น	กลาง
		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
๒๐	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น
		งานบริหารงานทั่วไป		
		-	-	-
		งานพัฒนารายได้		
๒๑	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.
		งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน		
		-	-	-
		ฝ่ายบริหารงานคลัง		
๒๒	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น
		งานการเงินและบัญชี		
๒๓	๖๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.
๒๔	๖๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง		ระดับ
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน			
๒๕	๖๗-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.
๒๖	๖๗-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.
	กองช่าง			
๒๗	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			
๒๘	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น
	งานบริหารงานทั่วไป			
๒๙	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานการโยธา			
๓๐	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.
	งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม			
๓๑	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๓๒	๖๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	สำนักปลัดเทศบาล	
	ฝ่ายอำนวยการ	
	งานบริหารงานทั่วไป	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๔	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๕	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๖	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๗	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๘	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานการเจ้าหน้าที่	
	-	-
	งานแผนและงบประมาณ	
	-	-
	งานนิติการ	
	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	
	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานประชาสัมพันธ์	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานทะเบียนราษฎร	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	-	-
	งานรักษาความสงบ	
	-	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๑๖	คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๘	คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
	งานการศึกษา	
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
	งานศาสนาและวัฒนธรรม	
	-	-
	กองคลัง	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
	งานบริหารงานทั่วไป	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานพัฒนารายได้	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
	-	-
	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
	งานการเงินและบัญชี	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	กองช่าง	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
	งานบริหารงานทั่วไป	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานการโยธา	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	งานวิศวกรรมโยธาและสถาปัตยกรรม	
๓๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	งานตรวจสอบภายใน	
	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลช้างซ้าย 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 ปีของเทศบาลตำบลช้างซ้าย โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

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

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลช้างซ้าย ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลช้างซ้ายจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ

ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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 ให้เป็นไปตามตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบันและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลตำบลช้างซ้าย

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลช้างซ้าย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิชัย สุบรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย