



ประกาศเทศบาลตำบลอ่าวขนอม  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลอ่าวขนอม อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ ข้อ ๑๔, ๑๖, ๑๗ และข้อ ๑๘ หมวด ๑๒ ข้อ ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๗ และข้อ ๒๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเมตรี พรหมพิชิต)  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ของ**

**เทศบาลตำบลอ่าวขนอม  
อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**

## คำนำ

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการเพิ่มภารกิจการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม  
อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

## สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๑
๓	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๔
๕	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๘
๗	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๑	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๒	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๗

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม ลื่นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลอ่าวขนอมจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อวางแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้องจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่ได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล อันเป็นประโยชน์แก่การวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลอ่าวขนอม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลอ่าวขนอม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลอ่าวขนอม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลอ่าวขนอม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลอ่าวขนอม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราคลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราคลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราคลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราคลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราคลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราคลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ทางเชื่อมต่องยังมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน



- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- แหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาด้านอาชีพ ประชาชนไม่มีงานทำที่เป็นการถาวร ขาดความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเอง ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ
- แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาแย่งอาชีพของคนในพื้นที่
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ค่าครองชีพสูง

#### ๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาด้านความร่วมมือ การดำเนินงานต่าง ๆ ประชาชนขาดความรู้ ความร่วมมือ ขาดจิตสำนึกส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ดีเท่าที่ควร
- ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ อาจยังไม่ทั่วถึง

#### ๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจด้านเครื่องมือ เทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการทำงานยังมีอยู่น้อย
- ปัญหาด้านอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนวัสดุในการบริหารงานมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาด้านกฎหมาย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายและการบริหารเทศบาล
- ปัญหาสถานที่ สถานที่ปฏิบัติงานและบริการประชาชนของเทศบาลมีขนาดเล็ก ไม่เอื้ออำนวยในการบริหารงาน และสถานที่จัดเก็บข้อมูลเอกสารมีไม่เพียงพอ

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การทำลายทรัพยากรธรรมชาติทำให้เกิดภาวะอากาศแปรปรวนส่งผลให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน ทั้งด้านการเกษตร ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ประชาชนในพื้นที่ขาดที่ทำกิน ทำให้เกิดการบุกรุกที่ป่าสงวน ทำให้רבกวนการใช้ชีวิต ของสัตว์ป่าหลายชนิด และการทำลายหน้าดิน
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของสัตว์ป่าต่อระบบนิเวศวิทยา
- ปัญหาน้ำเสีย
- น้ำในคลอง มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และ อุปโภค - บริโภคได้
- คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกทำให้เกิดมลพิษทางน้ำ

#### ๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งสาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการว่างงาน ศีลธรรมและจริยธรรมเสื่อมถอยไม่มีการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

#### ๔.๗ ด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

#### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งสายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ส่งเสริมอาชีพ และการสร้างศีลธรรมและจริยธรรม ให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม

#### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

#### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลอ่าวขนอมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลอ่าวขนอม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลอ่าวขนอมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลอ่าวขนอม ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างเทศบาลอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุข
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๐. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๑๑. การผังเมือง
๑๒. การควบคุมอาคาร
๑๓. การขนส่งและการวินาศกรรมจราจร

### ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๑๐. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑๓. ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

### ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๘. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๙. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๐. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

### ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ

ดังนี้

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
๕. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย
๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. การหาประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

๑๐. การกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ  
ประกาศกำหนด

๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร  
ให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ปัญหาของเทศบาล  
ตำบลอำเภอชนอม ได้โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้  
ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และการดำเนินการของเทศบาลควรให้สอดคล้อง  
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล  
นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลอำเภอชนอม เป็นองค์กรมุ่งมั่นพัฒนาทุกด้าน สู่วิถีความเป็นเลิศ”

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น  
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีรายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

กลยุทธ์ - ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ  
- ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

เป้าประสงค์ เพิ่มพูนและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น  
ร้อยละ ๕

กลยุทธ์ - ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
- การบริหารจัดการขยะชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น  
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๕ ต่อครัวเรือน

กลยุทธ์ - ส่งเสริมการศึกษา  
- ส่งเสริมการสาธารณสุขควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติดใน  
ชุมชน  
- ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและบรรเทา  
สาธารณภัย  
- ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและกิจกรรมสังคมสงเคราะห์  
- อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และการคมนาคมให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ มีระบบการสาธารณูปโภคครบครันทั่วถึงร้อยละ 80

- กลยุทธ์
- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพานทางเท้าและท่อระบายน้ำ
  - พัฒนาและซ่อมระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

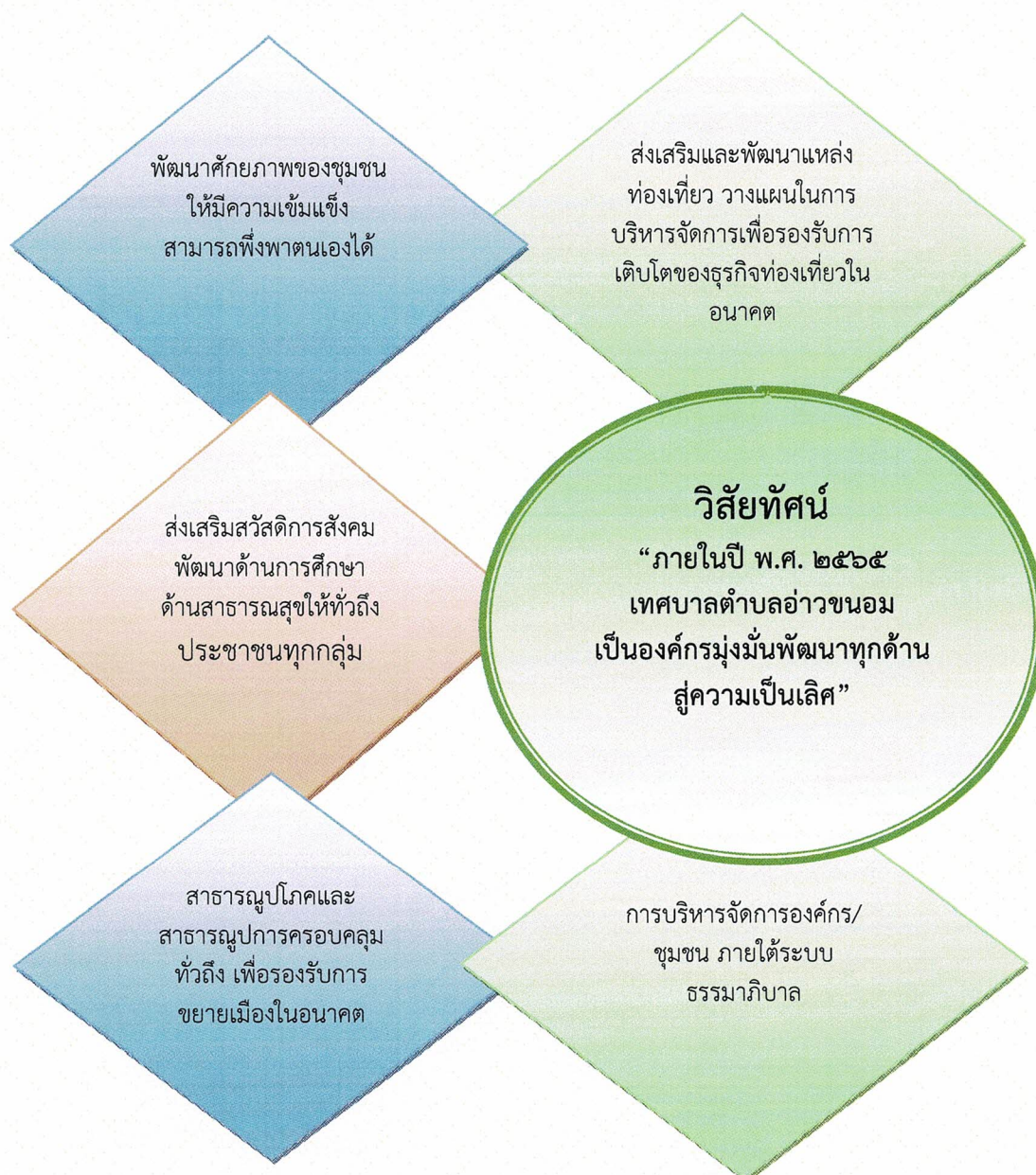
### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ การบริหารงานองค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นร้อยละ ๑๐

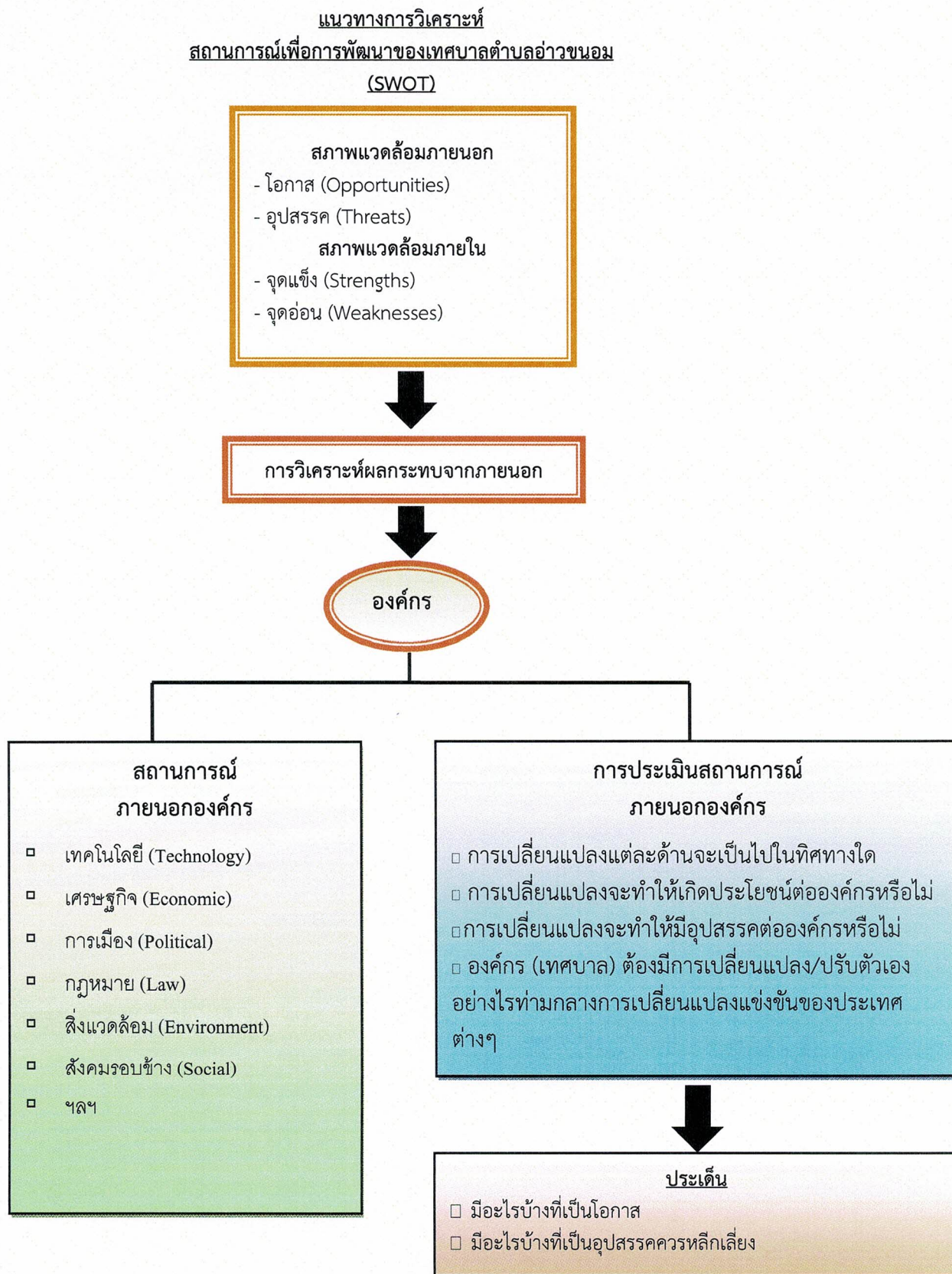
- กลยุทธ์
- การบริหารจัดการองค์กร
  - พัฒนาศักยภาพบุคลากร
  - ปรับปรุงและพัฒนารายได้
  - ปลุกฝังจิตสำนึก ส่งเสริมประชาธิปไตย
  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม



### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis





ดังนั้น หากจะวิเคราะห์และปริมาณสถานการณ์ การพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการใช้เป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาตามสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกพอสรุปได้ดังนี้

### การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

สภาพแวดล้อมภายใน	
S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้และลดปัญหาความยากจน</p> <p>๒. เทศบาลมีตลาดสดหลังใหม่ที่ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยเสร็จเรียบร้อยแล้วเพื่อรองรับและจำหน่ายสินค้าแก่ประชาชน</p> <p>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง มีความสวยงามและมีความสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติในเขตเทศบาล</p> <p>๔. ผู้บริหารมีนโยบายสร้างศูนย์บริการท่องเที่ยวและศูนย์จำหน่ายสินค้าที่ระลึก</p> <p>๕. เทศบาลมีศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว เพื่อสามารถช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้ทันทั่วทั้งที่และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและนักท่องเที่ยว</p>	<p>๑. มีช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้สูงกับประชาชนที่มีรายได้น้อย</p> <p>๒. การรวมกลุ่มมักเกิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์บางประการแต่ไม่สามารถนำพาให้กลุ่มอยู่รอดและประสบความสำเร็จเนื่องจากขาดการวางแผนที่ดี มักประสบปัญหาแตกแยกทางความคิด ขาดความสามัคคี</p> <p>๓. มีการว่างงานในชุมชน สาเหตุเกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงานทำ งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนตลอดจนเลื่องงานและมีความเกียจคร้าน</p> <p>๔. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๕. การส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าของที่ระลึกและสินค้าชุมชนมีน้อย</p>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
O (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. การเป็นเมืองท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการซื้อสินค้าเพื่ออุปโภค บริโภค การเข้าพักในโรงแรม รีสอร์ทต่างๆ การใช้บริการขนส่ง รถรับจ้าง</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๔. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่สะดวก</p>	<p>๑. ค่าครองชีพสูง สินค้ามีราคาแพง</p> <p>๒. ภาวะเศรษฐกิจถดถอยชะลอตัว ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้จ่ายของประชาชน มีการใช้จ่ายน้อยลง</p> <p>๓. สถานการณ์ความไม่สงบแน่นอนของการเมืองภายในประเทศและสถานการณ์โลกส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุน</p> <p>๔. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกสาธารณะ เช่น มีการปิดทางสาธารณะลงทะเล ทำให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเสียประโยชน์ในการใช้พื้นที่ การรุกรานพื้นที่ชายหาดเพื่อการก่อสร้างที่พัก รีสอร์ท และการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</p>

## การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

สภาพแวดล้อมภายใน	
S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์และสวยงาม เทศบาลมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day</p> <p>๒. เทศบาลมีระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและบริการถังขยะให้แก่ประชาชน</p> <p>๓. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารจัดการปัญหาเพื่อลดผลกระทบต่อประชาชน</p> <p>๔. เทศบาลมีระบบการกำจัดขยะแบบเตาเผา สามารถกำจัดขยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เทศบาลควบคุม จัดระเบียบการประกอบการแผงปลาเกะตักอย่างเคร่งครัดเพื่อลดมลภาวะที่จะเกิดแก่ประชาชน</p>	<p>๑. มีปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ในแต่ละวันจึงไม่สามารถเก็บขยะได้ทั่วถึงทุกพื้นที่</p> <p>๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะมูลฝอยและปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน สถานประกอบการต่างๆ ลงในแม่น้ำลำคลอง</p> <p>๓. เทศบาลไม่มีระบบกำจัดน้ำเสีย</p> <p>๔. ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการคัดแยกขยะ และบางส่วนยังใช้วิธีการเผาขยะเองส่งผลให้เกิดมลพิษ</p> <p>๕. ประชาชนบางส่วนบุกรุกทำลายป่าเพื่อสร้างที่พักอาศัยและที่ดินทำกิน เมื่อมีฝนตกหนักและยาวนานขึ้น ทำให้เกิดดินโคลนถล่ม</p> <p>๖. การซื้อขายเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ที่ดิน ทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนและพื้นที่ชายฝั่งทะเล</p>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
O (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. การเป็นเมืองท่องเที่ยวทำให้สามารถกระตุ้นให้ประชาชนหันมาสนใจเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสมบูรณ์ อันส่งผลให้ประชาชนเกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม</p> <p>๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. เทศบาลออกเทศบัญญัติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด</p>	<p>๑. ปริมาณขยะเพิ่มจำนวนปริมาณมากขึ้นทุกปี และการรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะจากภายนอกที่นำมาทิ้ง</p> <p>๒. ฤดูกาลส่งผลกระทบต่อการบินกลบขยะโดยเฉพาะฤดูฝน รถขยะขนย้ายไม่สะดวกและขยะส่งกลิ่นเหม็น</p> <p>๓. สภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก</p> <p>๔. การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของชุมชนส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษต่างๆ</p>

## การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพแวดล้อมภายใน	
S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้าน การศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมี บุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดเตรียมความพร้อมของ สถานที่ อุปกรณ์ หลักสูตร เพื่อรองรับและให้บริการ ด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเตรียมความพร้อมในการเปิดโรงเรียนอนุบาลในอนาคต</p> <p>๒. เทศบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมด้าน สาธารณสุข ส่งเสริมการออกกำลังกายควบคู่กับการ สนับสนุนให้ชุมชนปลอดยาเสพติด</p> <p>๓. เทศบาลให้ความสำคัญในการดูแลสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึงและ ต่อเนื่อง</p> <p>๔. เทศบาลมีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุ</p> <p>๕. เทศบาลมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีจิตบริการและมี ศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานบริการประชาชน</p> <p>๖. เทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านการบรรเทาสาธารณภัย และระงับอัคคีภัย</p>	<p>๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด</p> <p>๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะน้ำกระท่อม ยาไอซ์ ฯลฯ</p> <p>๓. เทศบาลไม่มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</p> <p>๔. นักเรียนออกนอกระบบการศึกษาภาคบังคับมาก ขึ้น เนื่องจากปัญหายาเสพติด การมีบุตรก่อนวัยอัน ควร และบางส่วนเข้าสู่ตลาดแรงงานราคาถูก</p> <p>๕. เทศบาลไม่มีสวนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกายบริการประชาชน</p> <p>๖. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการใช้ชีวิต ร่วมกันในสังคม เช่น ไม่มีวินัยในการใช้รถใช้ถนนขาด วินัยจราจร และใช้ความเร็วสูงในการขับขี่ ขาด จิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เป็นต้น</p> <p>๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน</p>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
O (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง</p> <p>๒. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ร่วมให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชน</p> <p>๓. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของ ประชาชนได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น</p> <p>๔. ผู้บริหารมีนโยบายก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์สุขภาพ</p>	<p>๑. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน</p> <p>๒. การครอบงำทางวัฒนธรรม ยุคข้อมูลข่าวสารและ สื่อไร้พรมแดน ทั้งอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ สื่อ สิ่งพิมพ์ ทำให้วิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมส่งผลต่อวิถีชีวิตที่ เปลี่ยนแปลงของเยาวชนและประชาชนในมิติต่าง ๆ</p>

### การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพแวดล้อมภายใน	
S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อกันระหว่างถนนสายหลัก ถนนสายรอง สามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รองรับการเจริญเติบโตของชุมชนและการท่องเที่ยว</p> <p>๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด</p> <p>๒. บางส่วนของพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขยายเขตระบบประปาเป็นไปอย่างล่าช้า ประชาชนขาดน้ำสำหรับใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค บางเวลาน้ำประปาไม่สะอาด ระบบประปาหมู่บ้านมีปัญหาเรื่องคุณภาพของน้ำ มีสีขุ่น มีสนิมเหล็ก</li> <li>- การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเป็นไปอย่างล่าช้า หลายครัวเรือนยังต้องใช้ไฟพ่วง ถนนบางสายไม่มีไฟฟ้าแสงสว่าง</li> <li>- เส้นทางคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐานทุกพื้นที่ บางแห่งชำรุดบ่อยครั้ง</li> <li>- ไม่มีระบบระบายน้ำ คูคลองตันเขิน ช่วงฤดูฝนมีปัญหาน้ำท่วมขัง</li> <li>- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายถนน ป้ายชอยยังไม่ครบทุกพื้นที่และขาดสัญญาณจราจรในจุดสำคัญ เช่น บริเวณสี่แยกสามแยกต่างๆ</li> </ul>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
O (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. ประชาชนให้การสนับสนุนการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ</p> <p>๒. เทศบาลมีพื้นที่ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามมีชื่อเสียง หน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้การสนับสนุนงบประมาณบ่อยครั้ง</p>	<p>๑. การขยายเขตไฟฟ้าและระบบประปาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค ทำให้เทศบาลต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในแต่ละครั้งที่มีการขยายเขต</p> <p>๒. ความเจริญเติบโตของเมืองที่เกิดจากการเร่งรัดพัฒนา ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ฝุ่นละออง มลพิษทางเสียง และการปรับถมที่ดินทำให้ช่วงฤดูฝนเกิดน้ำท่วมเนื่องจากไปกีดขวางทางระบายน้ำ</p> <p>๓. การก่อสร้างบ้านเรือน อาคาร ที่พักอาศัยต่าง ๆ มีการปรับถมดินกันทางระบายน้ำ หรือวางท่อไม่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง</p> <p>๔. การคมนาคมจากรถบรรทุกที่ใช้เส้นทางของเทศบาลมีน้ำหนักเกิน ส่งผลให้ถนนชำรุดเร็วขึ้น</p> <p>๕. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกสาธารณะ มีการบุกรุก รุกล้ำพื้นที่สาธารณะ เช่น การรुकล้ำเขตถนน ล้ำคลอง พื้นที่ชายหาด และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</p>

การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

สภาพแวดล้อมภายใน	
S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย</p> <p>๒. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน</p> <p>๓. เทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานและเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ</p> <p>๔. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วนยึดเพียงเป้าหมายของตน เพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ และบางส่วนมีลักษณะเกียจงานไม่นำพาช่วยเหลือ</p> <p>๒. การประสานงานระหว่างท้องถิ่นยังมีน้อย</p> <p>๓. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
O (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. ได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น</p> <p>๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วนยึดเพียงเป้าหมายของตน เพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ และบางส่วนมีลักษณะเกียจงานไม่นำพาช่วยเหลือ</p> <p>๒. การประสานงานระหว่างท้องถิ่นยังมีน้อย</p> <p>๓. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

## การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

## ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๑ ปัญหาด้านการคมนาคม</b></p> <p><b>ลักษณะปัญหา</b> การสัญจรไปมาไม่สะดวก เนื่องจากถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนบางสายชำรุดเนื่องจากใช้งานมานานและบางหมู่บ้านยังต้องมีการบุกเบิกถนนเพิ่มเติม</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>๑) ถนนบางสายในหมู่บ้านยังไม่ได้มีการบุกเบิก</p> <p>๒) ถนนก่อสร้างมานานทำให้ผิวจราจรชำรุด</p> <p>๓) เมื่อฝนตกมีน้ำท่วมขัง</p> <p>๔) มีรถบรรทุกขนาดใหญ่แล่นผ่าน</p>	<p>- หมู่ที่ ๒ - ๑๔</p>	<p>- แนวโน้มในอนาคตจะต้องรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน ทำให้การสัญจรไปมามีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นและการขาดวินัยจราจรจะส่งผลให้ระบบคมนาคมขาดความปลอดภัย</p>
<p><b>๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b> ไฟฟ้าสาธารณะในบางพื้นที่ยังไม่ได้ติดตั้ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>ยังไม่มีติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในบางจุด</p>	<p>- ถนนสายหลัก</p> <p>- ถนนซอยในหมู่ที่ ๒ - ๑๔</p>	<p>- แนวโน้มในพื้นที่ที่ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะจะเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมมากขึ้น</p>
<p><b>๑.๓ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</b></p> <p><b>ลักษณะปัญหา</b> ระบบประปายังมีการกระจายไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือนแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน การจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการยังไม่ทั่วถึง</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>๑) ระบบเจาะบาดาลและการก่อสร้างระบบประปายังไม่ทั่วถึง</p> <p>๒) ประสบภัยแล้ง</p> <p>๓) การพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร</p> <p>๔) การเพิ่มจำนวนประชากรเป็นผลให้มีความต้องการใช้น้ำเพิ่มขึ้น</p>	<p>- หมู่ที่ ๒ - ๑๔</p>	<p>- แนวโน้มในอนาคตอาจต้องเผชิญปัญหาภัยแล้งทำให้มีความต้องการใช้น้ำทั้งอุปโภคบริโภคและใช้ในการเกษตรเพิ่มมากขึ้น</p>

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๑.๔ ปัญหาระบบการสื่อสาร/โทรศัพท์สาธารณะ</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b> การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การติดตั้งตู้โทรศัพท์ยังไม่ทั่วถึง</li> <li>๒) จำนวนตู้โทรศัพท์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ</li> </ol>	- หมู่ที่ ๒ - ๑๔	- ทุกพื้นที่มีโทรศัพท์ใช้ การติดต่อสื่อสารสะดวก

## ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๒.๑ ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</b> <b>ลักษณะปัญหา</b> ประชาชนมีรายได้น้อย ทำให้ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ ต้องพึ่งพาเงินกู้ยืมนอกระบบ มีดอกเบี้ยสูง</p>	- ประชาชนในเทศบาลตำบลอ่าวขนอม	- รัฐบาลให้การสนับสนุน โดยการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน ธนาคารปล่อยกู้ อัตราดอกเบี้ยต่ำ
<p><b>๒.๒ ปัญหาการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b> การรวมกลุ่มมักจะเกิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์บางประการเพียงระยะหนึ่ง แต่ไม่สามารถนำไปให้กลุ่มอยู่รอดและประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากขาดการวางแผนที่ดี และมักประสบปัญหาการแตกแยกทางความคิด ขาดความสามัคคี</p>	- ประชาชนในเทศบาลตำบลอ่าวขนอม	- การรวมกลุ่มมีความเข้มแข็ง มีการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีเป้าหมาย
<p><b>๒.๓ ปัญหาการว่างงาน</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b> เยาวชนส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษาชั้นต้นแล้ว ไม่ได้ศึกษาต่อเนื่องจากขาดทุนทรัพย์ ทำให้ต้องพึ่งพาพ่อแม่ ซึ่งมีรายได้น้อย ขาดโอกาสในการเข้าถึงอาชีพต่าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม โรคติดต่อ การตั้งครุฑ การทำแท้ง</p>	- ประชาชนในเทศบาลตำบลอ่าวขนอม	- รัฐบาลให้กลุ่มดังกล่าวขึ้นทะเบียนและดำเนินการแก้ไขปัญหาในอนาคต

## ๓. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มใน อนาคต
<p><b>๓.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย</b></p> <p><b>ลักษณะปัญหา</b> พื้นที่บางส่วนเป็นชุมชนที่มีประชาชนอยู่กันอย่างหนาแน่น มีปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นจำนวนมาก</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>(๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกและขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด</p> <p>(๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจในเรื่องการคัดแยกขยะและใช้วิธีการเผาขยะเอง ทำให้สารเคมีบางชนิดเกิดปฏิกิริยาจากการเผาไหม้ ส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๓) ประชาชนทิ้งขยะลงในลำคลองต่าง ๆ</p>	<p>- ในเขตเทศบาลตำบลอ่าวขนอม</p>	<p>- ในอนาคตจะเกิดปัญหามลภาวะต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ประชาชนจะมีความเสี่ยงในการเกิดโรคติดต่อ ซึ่งมีสาเหตุจากปริมาณขยะพิษและสิ่งปฏิกูลที่นับวันจะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ</p>
<p><b>๓.๒ ปัญหาน้ำเน่าเสีย</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>(๑) น้ำเน่าเสีย มีกลิ่นเหม็น</p> <p>(๒) ประชาชนใช้ประโยชน์จากน้ำในลำคลองได้น้อยลง</p> <p>(๓) พื้นที่บริเวณที่เคยใช้เลี้ยงกุ้งกุลาดำ</p> <p>มีปัญหาสภาพดิน ประชาชนไม่สามารถกลับมาใช้น้ำบริเวณนั้นได้อีก</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>(๑) เกิดจากการใช้สารเคมี และการปรับสภาพที่ดินเพื่อการเลี้ยงกุ้งกุลาดำในช่วงหลายปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) ประชาชนทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง</p> <p>(๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และบำรุงรักษาแหล่งน้ำ</p>	<p>- ในเขตเทศบาลตำบลอ่าวขนอม</p>	<p>- มีแนวโน้มน้ำเสียในลำคลองจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ประชาชนใช้ประโยชน์จากน้ำในลำคลองได้ลดน้อยลง</p> <p>- การแก้ไขปัญหา น้ำเสียต้องใช้งบประมาณและอาศัยความร่วมมือจากประชาชนอย่างจริงจัง รวมทั้งการประสานงานกับสาธารณสุขเพื่อหาแนวทางในการบำบัดน้ำเสียในบริเวณที่เป็นนาุ้ง</p>
<p><b>๓.๓ ปัญหาการบุกรุกป่าและพื้นที่ชายฝั่งทะเล</b></p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b> มีการซื้อขายเปลี่ยนกรรมสิทธิ์ที่ดินในหลายพื้นที่ ทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนและพื้นที่ชายฝั่งทะเลอย่างกว้างขวาง โดยไม่มีการลงโทษผู้กระทำผิด</p>	<p>- ในเขตเทศบาลตำบลอ่าวขนอม</p>	<p>- มีการร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา</p>



## ๔. ปัญหาการพัฒนาคนและสังคม

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มใน อนาคต
<p><b>๔.๑ ปัญหาทางด้านสาธารณสุข</b></p> <p><b>๔.๑.๑ ปัญหาโรคเอดส์</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b> จำนวนผู้ติดเชื้อเอดส์ในเขตเทศบาลตำบลอ่าวขนอม มีจำนวนเพิ่มขึ้น มีกลุ่มผู้ติดเชื้อที่ไม่ได้เข้าถึงการรักษาที่ถูกต้อง ขาดความรู้ในการดูแลตนเอง มีฐานะยากจน กลุ่มผู้ติดเชื้อมีอายุน้อยลง เช่น ในกลุ่มเยาวชน และมีการแพร่กระจายเชื้อโรคในกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างรุนแรง</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>(๑) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค</p> <p>(๒) มีสถานบันเทิงจำนวนมากและขาดการกำกับดูแลอย่างจริงจัง</p> <p>(๓) เยาวชนมีทัศนคติเรื่องเพศในทางที่ผิด และพฤติกรรมสำส่อนทางเพศถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติ</p> <p>(๔) เยาวชนถูกชักนำให้ขายตัวเพื่อแลกกับเงินและวัตถุสิ่งของ</p> <p>(๕) ศีลธรรมเสื่อม ขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม กระแสบริโภคนิยมมีความรุนแรง ศาสนามีบทบาทในชีวิตของคนน้อยลง</p> <p>(๖) การติดยาเสพติด</p>	<p>- ในเขตเทศบาลตำบลอ่าวขนอม</p>	<p>- แนวโน้มจะมีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน</p>
<p><b>๔.๑.๒ ปัญหาการเจ็บป่วยของโรคที่ไม่ติดต่อ เช่น ความดันโลหิตสูงเบาหวาน โรคหัวใจ อัมพาต มะเร็ง และขาดสารอาหาร</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>ประชาชนในเขตตำบลขนอมส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ และไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ขาดการออกกำลังกาย มีการบริโภคอาหารที่มีไขมันสูง ทำให้เกิดการเจ็บป่วย และในกลุ่มประชาชนที่มีฐานะยากจนยังพบปัญหาในเรื่องการขาดสารอาหาร</p>	<p>- ในเขตเทศบาลตำบลอ่าวขนอม</p>	<p>- แนวโน้มจะมีประชาชนที่เจ็บป่วยจากโรคต่าง ๆ จำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ หากประชาชนยังขาดการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกายสม่ำเสมอ</p>

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มใน อนาคต
<p><b>๔.๑.๓ ปัญหาโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก อูจจาระร่วง</b> <b>ดับอักเสบโรคแลปโตสไปโรซิส และโรคอื่น ๆ</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b> ปัญหาโรคติดต่อในเขตตำบล ชนอม เกิดจากการขาดการป้องกันและการปล่อยปละละเลย ให้โรคคลุกคลาย</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>(๑) ขาดสุขอนามัยในการบริโภค (๒) อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีภาวะเสี่ยงให้เกิดโรค (๓) มีความบกพร่องทางพันธุกรรมก่อให้เกิดโรคบางชนิด</p>	<p>- ในเขต เทศบาลตำบล อ่าวชนอม</p>	<p>- ภาครัฐมีนโยบายในการป้องกัน โรคติดต่อเพิ่มมากขึ้น โดย สนับสนุนหน่วยบริการด้าน สาธารณสุข และการแก้ปัญหา ครบวงจร</p>
<p><b>๔.๑.๔ ปัญหายาเสพติด</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>(๑) เด็กและเยาวชนมีผู้สูมติดยาเสพติด (๒) ยาเสพติดแพร่ระบาดในสถานศึกษา เยาวชนเข้าถึง ยาเสพติดได้ง่ายมีแหล่งมีผู้สูมเสพยา และขาดมาตรการ แก้ปัญหาอย่างจริงจัง</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>(๑) ปัจจัยภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาการว่างงาน</li> <li>- ปัญหาความยากจน ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>- กระแสบริโภคนิยมมีความรุนแรง สิ่งยั่วยุจากสื่อ ประเภทต่าง ๆ</li> </ul> <p>(๒) ปัจจัยภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครอบครัวขาดความอบอุ่น/ขาดวุฒิภาวะ</li> </ul>	<p>- ในเขต เทศบาลตำบล อ่าวชนอม</p>	<p>- ปัญหายาเสพติดมีแนวโน้ม รุนแรงขึ้น เนื่องจากสังคมมีความ อ่อนแอเสื่อมถอยลงอย่างต่อเนื่อง เยาวชนถูกชักจูงได้ง่าย</p> <p>- รัฐบาลมีมาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาอย่างต่อเนื่องเพื่อลด จำนวนผู้เสพยา และปราบปราม ผู้จำหน่ายยาเสพติดอย่างเด็ดขาด</p>
<p><b>๔.๒ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b> <b>๔.๒.๑ ปัญหาด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบอื่น ๆ</b> <b>และเครื่องมือเครื่องใช้ของโรงเรียนขาดแคลน</b> <b>สภาพแห่งปัญหา</b> โรงเรียนในเขต เทศบาล บางแห่งยังขาดอาคารเรียน และอาคารประกอบอื่น ๆ เช่น อาคารเอนกประสงค์ อุปกรณ์ การเรียนการสอน เครื่องมือเครื่องใช้ของโรงเรียนขาดแคลน ไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>(๑) นักเรียนมีปริมาณมากขึ้น (๒) ความก้าวหน้าทางการศึกษาเป็นผลให้โรงเรียนต้อง ปรับปรุงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น อาคารเรียนและ อาคารประกอบอื่นรวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ของโรงเรียนให้</p>	<p>- โรงเรียนและ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในเขต เทศบาลตำบล อ่าวชนอม จำนวน ๑๒ แห่ง</p>	<p>- ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนให้ สถานศึกษาในตำบลชนอมมี ความพร้อมในการจัดการเรียน การสอน มีสื่อการสอนที่ทันสมัย</p>

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๔.๒.๒ ปัญหาความเสื่อมถอยของวัฒนธรรม ศาสนา และประเพณี</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>(๑) กระแสโลกาภิวัตน์ สื่อไร้พรมแดน และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อสังคมไทยทำให้เกิดความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมและเกิดค่านิยมใหม่ ๆ ที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาสังคมในมิติต่าง ๆ</p> <p>(๒) ประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องทางศาสนา และขาดการพัฒนาทางด้านจริยธรรม</p> <p>(๓) เกิดค่านิยมใหม่ที่ถือว่าวัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมเป็นเรื่องของคนรุ่นเก่าและล้าสมัย</p> <p><b>สาเหตุแห่งปัญหา</b></p> <p>(๑) วิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลง ศาสนามีบทบาทในชีวิตของผู้คนน้อยลง สังคมให้คุณค่ากับวัตถุเงินทอง มากกว่าการยกย่องเชิดชูคนดี</p> <p>(๒) กระแสวัตถุนิยมรุนแรง การส่งเสริมศาสนา จริยธรรมลดน้อยลง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ในเขตเทศบาล</li> <li>- ตำบลอ่าวขนอม</li> <li>- กลุ่มนักเรียน</li> <li>- นักศึกษา</li> <li>- กลุ่มวัยทำงาน</li> <li>- กลุ่มผู้สูงอายุ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มวัยรุ่น ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากมาย</li> <li>- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันส่งเสริม พัฒนา ฟื้นฟู ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชนและองค์กร</li> </ul>

#### ๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๕.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน</b></p> <p><b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ยังมีไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่องรวมถึงประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>เทศบาลและผู้เกี่ยวข้องไม่ค่อยจะได้รับฟังความคิดเห็นของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนในตำบลขนอม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เทศบาลฯ บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การจัดให้มีการประชาคมตำบล ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับทราบถึงปัญหา และความต้องการของประชาชน</li> <li>- ประชาชนให้ความร่วมมือกับเทศบาลฯ มากขึ้น</li> </ul>

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๕.๒ ปัญหาการบริการประชาชน</b> <b>สาเหตุของปัญหา</b> (๑) ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการเข้ารับบริการ (๒) พนักงานยังไม่มี ความชำนาญในหน้าที่</p> <p><b>ขอบเขตของปัญหา</b> (๑) การจัดเก็บภาษี การขออนุญาตธรรมเนียมต่าง ๆ (๒) กิจกรรมอื่น ๆ ที่ให้บริการประชาชน</p>	- ประชาชนในตำบลชนอม	<p>- เทศบาลฯ ปรับปรุงการให้บริการประชาชนโดยการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ</p> <p>- เทศบาลฯ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน</p>
<p><b>๕.๔ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลให้ประชาชนทราบ</b> <b>สาเหตุแห่งปัญหา</b> เทศบาลฯ ไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการดำเนินงานให้ประชาชนรับทราบเท่าที่ควร</p> <p><b>ขอบเขตของปัญหา</b> ประชาชนไม่ค่อยจะได้รับทราบข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทำให้มีทัศนคติในเชิงลบต่อเทศบาลฯ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ</p>	- ประชาชนในตำบลชนอม	<p>- เทศบาลฯ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ วารสาร สื่อประชาสัมพันธ์</p> <p>- เทศบาลฯ มีนโยบายให้พนักงานเข้าร่วมประชุมหมู่บ้านในโอกาสต่าง ๆ</p>

เทศบาลตำบลอ่าวชนอม ได้วางแนวคิดในการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ได้มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักการพัฒนาจำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้และลดปัญหาความยากจน
๒. การรวมกลุ่มมักเกิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์บางประการแต่ไม่สามารถนำไปให้กลุ่มอยู่รอดและประสบความสำเร็จเนื่องจากการขาดการวางแผนที่ดี มักประสบปัญหาแตกแยกทางความคิด ขาดความสามัคคี
๓. มีการว่างงานในชุมชน สาเหตุเกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงานทำ งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนตลอดจนเลิกงานและมีความเกียจคร้าน
๔. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๕. การส่งเสริมการจำหน่ายของที่ระลึกและสินค้าชุมชนมีน้อย

### โอกาส (Opportunity : O)

๑. การเป็นเมืองท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการซื้อสินค้าเพื่ออุปโภค บริโภค การเข้าพักในโรงแรมรีสอร์ทต่าง ๆ การใช้บริการขนส่ง รถรับจ้าง

๒. รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น

๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

๔. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่สะดวก

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. ค่าครองชีพสูง สินค้ามีราคาแพง

๒. สถานการณ์ความรุนแรงและความไม่แน่นอนของการเมืองภายในประเทศและสถานการณ์โลก เช่น ภาวะน้ำมันแพง ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุน

๓. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกสาธารณะ เช่น มีการปิดทางสาธารณะลงทะเล ทำให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเสียประโยชน์ในการเข้าใช้พื้นที่ การรื้อกล้าพื้นที่ชายหาดเพื่อก่อสร้างที่พัก รีสอร์ท และการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน

### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์และสวยงาม เทศบาลมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day

๒. เทศบาลมีระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและบริการถังขยะให้แก่ประชาชน

๓. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารจัดการปัญหาขยะ เพื่อลดผลกระทบต่อประชาชน

๔. เทศบาลมีเตาเผาขยะเพื่อให้การบริหารจัดการเรื่องขยะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. เทศบาลควบคุม จัดระเบียบการประกอบการแผงปลาตากแห้งอย่างเคร่งครัดเพื่อลดมลภาวะที่จะเกิดแก่ประชาชน

### จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. มีปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ในแต่ละวันจึงไม่สามารถเก็บขยะได้ทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในซอยเล็ก ๆ

๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะมูลฝอยและปล่อน้ำเสียจากครัวเรือน สถานประกอบการต่าง ๆ ลงในแม่น้ำลำคลอง

๓. ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการคัดแยกขยะ และบางส่วนยังใช้วิธีการเผาขยะเองส่งผลให้เกิดมลพิษ

๔. ประชาชนบางส่วนบุกรุกทำลายป่าเพื่อสร้างที่พักอาศัยและที่ทำกิน เมื่อมีฝนตกหนักและยาวนานขึ้นทำให้เกิดดินโคลนถล่ม

๕. การซื้อขายเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ที่ดิน ทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนและพื้นที่ชายฝั่งทะเล

### โอกาส (Opportunity : O)

๑. การเป็นเมืองท่องเที่ยวทำให้สามารถกระตุ้นให้ประชาชนหันมาสนใจเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างแหล่งท่องเที่ยวให้มีสภาพสมบูรณ์ อันส่งผลให้ประชาชนเกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๒. ผู้บริหารมีนโยบายเพิ่มบุคลากรเพื่อช่วยจัดการปัญหาขยะและสามารถเก็บขนขยะได้ทั่วถึงทุกพื้นที่

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. การรับภาระหนักในการรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้น
๒. การส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะฤดูฝน รถขยะขนย้ายไม่สะดวกและขยะส่งกลิ่นเหม็น
๓. สภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก
๔. การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของชุมชนส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษต่าง ๆ

### การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ หลักสูตร เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด และเตรียมความพร้อมในการเปิดโรงเรียนอนุบาลในอนาคต
๒. เทศบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข การส่งเสริมการออกกำลังกายควบคู่กับการสนับสนุนให้ชุมชนปลอดยาเสพติด
๓. เทศบาลให้ความสำคัญในการดูแล สงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๔. เทศบาลมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีจิตบริการและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานบริการประชาชน
๕. เทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านการบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะน้ำกระท่อม ฯลฯ
๓. นักเรียนออกนอกระบบการศึกษาภาคบังคับมากขึ้น เนื่องจากปัญหายาเสพติด การมีบุตรก่อนวัยอันควร และบางส่วนเข้าสู่ตลาดแรงงานราคาถูก
๔. เทศบาลไม่มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๕. เทศบาลไม่มีสวนสาธารณะ สถานที่นันทนาการ สถานที่ออกกำลังกายบริการประชาชน
๖. ประชาชนบางส่วนยังขาดระเบียบวินัยในการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม เช่น ไม่มีวินัยในการใช้รถใช้ถนน ขาดวินัยจราจร และใช้ความเร็วสูงในการขับขี่ ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เป็นต้น
๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

#### โอกาส (Opportunity : O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
๒. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พร้อมให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลสามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น
๔. ผู้บริหารมีนโยบายก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์สุขภาพ

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

๒. การครอบงำทางวัฒนธรรม ยุคข้อมูลข่าวสารและสื่อไร้พรมแดน ทั้งอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ ทำให้วิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงของเยาวชนและประชาชนในมิติต่าง ๆ

#### ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อกันระหว่างถนนสายหลัก ถนนสายรอง สามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง

๒. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รongรับการเจริญเติบโตของชุมชนและการท่องเที่ยว

๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. บางส่วนของพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น

- การขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านมีปัญหาเรื่องคุณภาพน้ำสำหรับใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค บางเวลาน้ำประปาไม่สะอาด ระบบประปาหมู่บ้านมีปัญหาเรื่องคุณภาพของน้ำ มีสีขุ่น มีสนิมเหล็ก

- การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเป็นไปอย่างล่าช้า หลายครัวเรือนยังต้องใช้ไฟฟ้ง ถนนบางสายไม่มีไฟฟ้าแสงสว่าง

- เส้นทางคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐานทุกพื้นที่ บางแห่งชำรุดบ่อยครั้ง

- ไม่มีระบบระบายน้ำ คูคลองตันเขิน ช่วงฤดูฝนมีปัญหา น้ำท่วมขัง

- ขาดสัญญาณจราจรในจุดสำคัญ เช่น บริเวณสี่แยก สามแยกต่าง ๆ

- ไม่มีระบบการจัดวางผังเมือง ขาดการวางแผนเพื่อรองรับการขยายเมืองในอนาคต

##### โอกาส (Opportunity : O)

๑. ประชาชนให้การสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ

๒. เทศบาลมีพื้นที่ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามมีชื่อเสียง หน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้การสนับสนุนงบประมาณบ่อยครั้ง

##### อุปสรรค (Threat : T)

๑. การขยายเขตไฟฟ้าและระบบประปาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค ทำให้เทศบาลต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขต

๒. ความเจริญเติบโตของเมืองที่เกิดจากการเร่งรัดพัฒนา ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ปัญหาฝุ่นละออง มลพิษทางเสียง และการปรับถมที่ดินทำให้ช่วงฤดูฝนเกิดน้ำท่วมเนื่องจากไปกีดขวางทางระบายน้ำ

๓. การก่อสร้างบ้านเรือน อาคาร ที่พักอาศัยต่าง ๆ มีการปรับถมดินปิดกั้นทางระบายน้ำ หรือวางท่อไม่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๔. การคมนาคมจากรถบรรทุกที่ใช้เส้นทางของเทศบาลมีน้ำหนักเกิน ส่งผลให้ถนนชำรุดเร็วขึ้น

๕. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกสาธารณะมีการบุกรุก รุกล้ำพื้นที่สาธารณะ เช่น การรुकล้ำเขตถนนล่าคลอง พื้นที่ชายหาด และไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

#### ๕. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายในระบบธรรมาภิบาล

##### จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๒. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน

๓. เทศบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ยึดเพียงเป้าหมายของตน เพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ และบางส่วนมีลักษณะเกี่ยวกับงานไม่นำพาช่วยเหลือกัน

๒. การประสานงานระหว่างท้องถิ่นยังมีน้อย

๓. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ

#### โอกาส (Opportunity : O)

๑. ได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### อุปสรรค (Threat : T)

๑. การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลใช้เวลานานพอสมควร ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้

๓. ระเบียบกฎหมาย และนโยบายจากส่วนกลางเป็นอุปสรรคในการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

#### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๕. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๖. การปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

๗. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๙. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๑๐. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๕. การส่งเสริมการกีฬา
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล**

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังมีพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๙๖ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ อัตรา ประเภททักษะ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙๖ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑. งานธุรการ</p> <p>๒. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. งานทะเบียนราษฎรฯ</p> <p>๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๖. งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗. งานพัฒนาชุมชน</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง</p> <p>๑. งานวิศวกรรม</p> <p>๒. งานควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๓. งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๓. งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>๖. กองวิชาการและแผนงาน</b></p> <p>๖.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑. งานธุรการ</p> <p>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓. งานจัดทำงบประมาณ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑. งานธุรการ</p> <p>๒. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. งานทะเบียนราษฎรฯ</p> <p>๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๖. งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗. งานพัฒนาชุมชน</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง</p> <p>๑. งานวิศวกรรม</p> <p>๒. งานควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๓. งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๓. งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>๖. กองวิชาการและแผนงาน</b></p> <p>๖.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑. งานธุรการ</p> <p>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓. งานจัดทำงบประมาณ</p>	

๖.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑. งานบริการข้อมูลข่าวสาร ๒. งานนิติการ หน่วยตรวจสอบภายใน	๖.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑. งานบริการข้อมูลข่าวสาร ๒. งานนิติการ หน่วยตรวจสอบภายใน	
--	--	--

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลอ่าวขนอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรองอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### สถิติปริมาณที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

$$\begin{aligned} \text{จำนวนตำแหน่ง} &= \text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชั่วโมง} \\ &\quad \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} \\ \text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี} &= ๒๓๐ \text{ วัน} \\ &= ๑,๓๘๐ \text{ ชั่วโมง} \\ &= ๖ = \text{ชั่วโมง ๑ ทำการ} \end{aligned}$$

### เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

ปีหนึ่งมี	๕๒	สัปดาห์
สัปดาห์หนึ่งทำงาน	๕	วัน
ในหนึ่งปีจะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๒	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันลาในหนึ่งปี	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการในปีหนึ่งก็คือ	๒๓๐	วัน

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## เทศบาลตำบลอ่าวขนอม อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ปลัดเทศบาล (๐๐)</b>								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๒)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๓)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
นายช่างไฟฟ้า (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองการศึกษา (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจงดอนม</b>								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาหิน</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระดังงา</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเพลลา</b>								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองวิชาการและแผนงาน (๐๖)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๙๖</b>	<b>๙๖</b>	<b>๙๖</b>	<b>๙๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
เทศบาลตำบลอำเภอนวม อำเภอขอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	ปลัดเทศบาล (๐๐)	กลาง	๑	๑	๕,๕๘๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๖,๕๖๐)
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)		๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๒,๕๕๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๗,๒๕๐	๔๕๗,๒๕๐	๔๕๗,๒๕๐	(๓๓,๕๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๗๖,๒๔๐	๒๗๖,๒๔๐	๒๗๖,๒๔๐	(๒๓,๕๐๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติกร	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๓๖,๗๖๐	๓๓๖,๗๖๐	๓๓๖,๗๖๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๗,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๑๓,๑๖๐	(๒๒,๕๗๐)
๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๔๐,๔๖๐	๒๔๐,๔๖๐	๒๔๐,๔๖๐	(๓๒,๒๗๐)
๙	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๔๐,๔๖๐	๒๔๐,๔๖๐	๒๔๐,๔๖๐	(๑๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทครูผู้ดูแล																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๑๕๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๔๕๐	๑๐,๔๕๐	๑๐,๔๕๐	๒๖๖,๙๐๐	๒๖๖,๙๐๐	๒๖๖,๙๐๐	(๒๓,๕๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๓๖๐	๑๖๓,๓๖๐	๑๖๓,๓๖๐	(๑๓,๐๓๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๓๖,๙๒๐	(๑๐,๙๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทพี่กะ																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๖๒,๔๕๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๓,๒๕๐	๒๗๓,๒๕๐	๒๗๓,๒๕๐	ว่าง ๑ ปีตรา
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	(๙,๕๐๐)
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)









ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องผู้ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๘	
๖๓	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)	
๖๔	คนงาน		๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๖๕	กองวิชาการและแผนงาน (๖๖)																		
๖๕	ผอ.วิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๒๙,๖๘๐)
๖๖	หน.ฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๒๙,๖๘๐)
๖๗	หน.ฝ่ายบริการฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๒๙,๖๘๐)
๖๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	(๒๗,๕๔๐)
๖๙	นักบริหาร	ปฏิบัติการ	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	(๒๑,๑๒๐)
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	(๑๒,๙๗๐)
๗๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชำนาญงาน	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	(๑๔,๐๗๐)
๗๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
	รวม		๙๖	๑๗,๗๕๘,๔๔๐	๕๒๘,๐๐๐	๙๖	๙๖	-	-	-	๕๔๙,๘๘๐	๕๒๗,๒๒๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๔๙,๘๘๐	๕๔๙,๘๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																		

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

\*\*\*หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๗๑,๓๖๕,๐๐๐.๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๗๔,๙๓๓,๒๕๐.๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๗๘,๖๗๙,๙๑๒.๕๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๘๒,๖๑๓,๙๐๘.๑๓

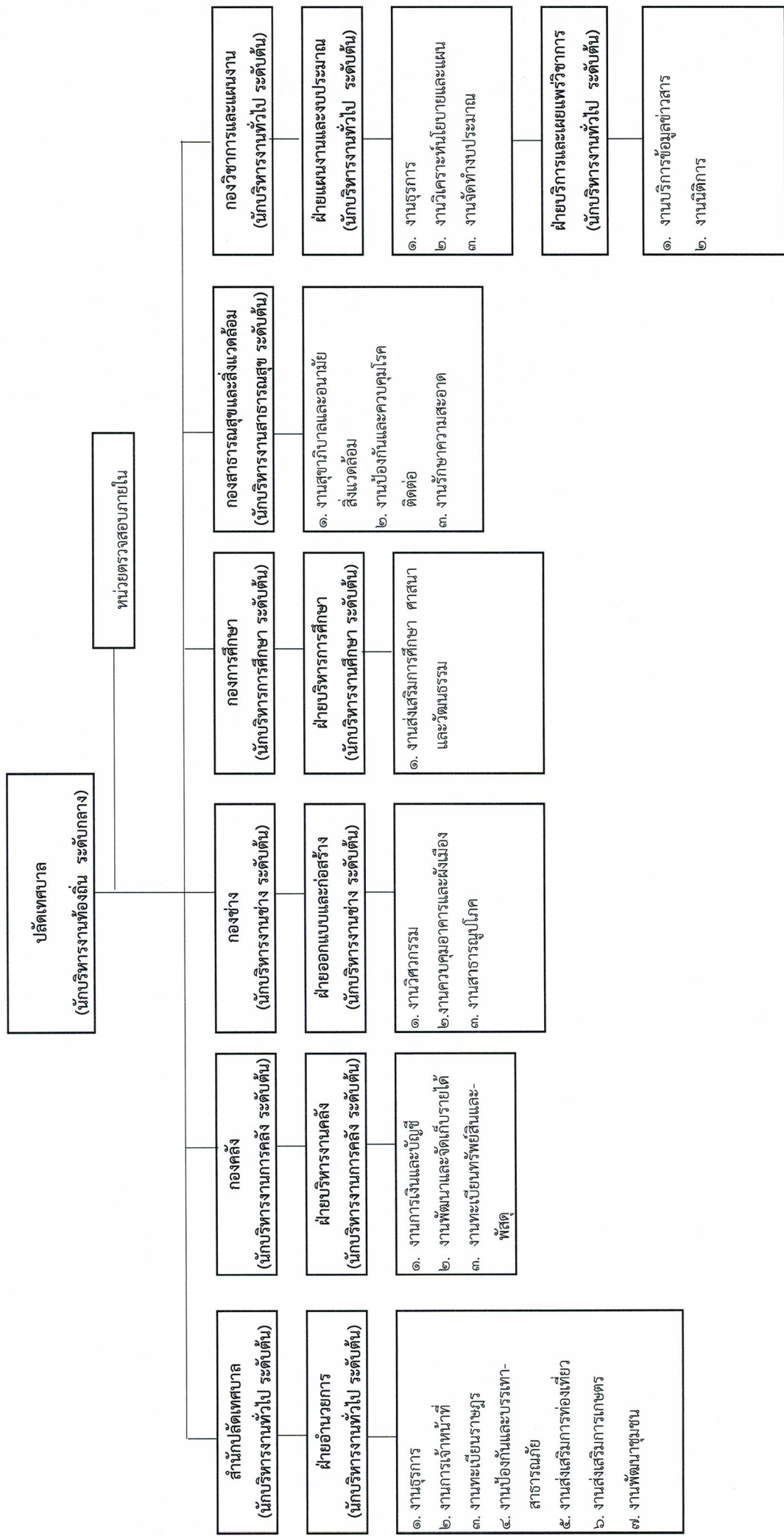
(ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)

(ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)

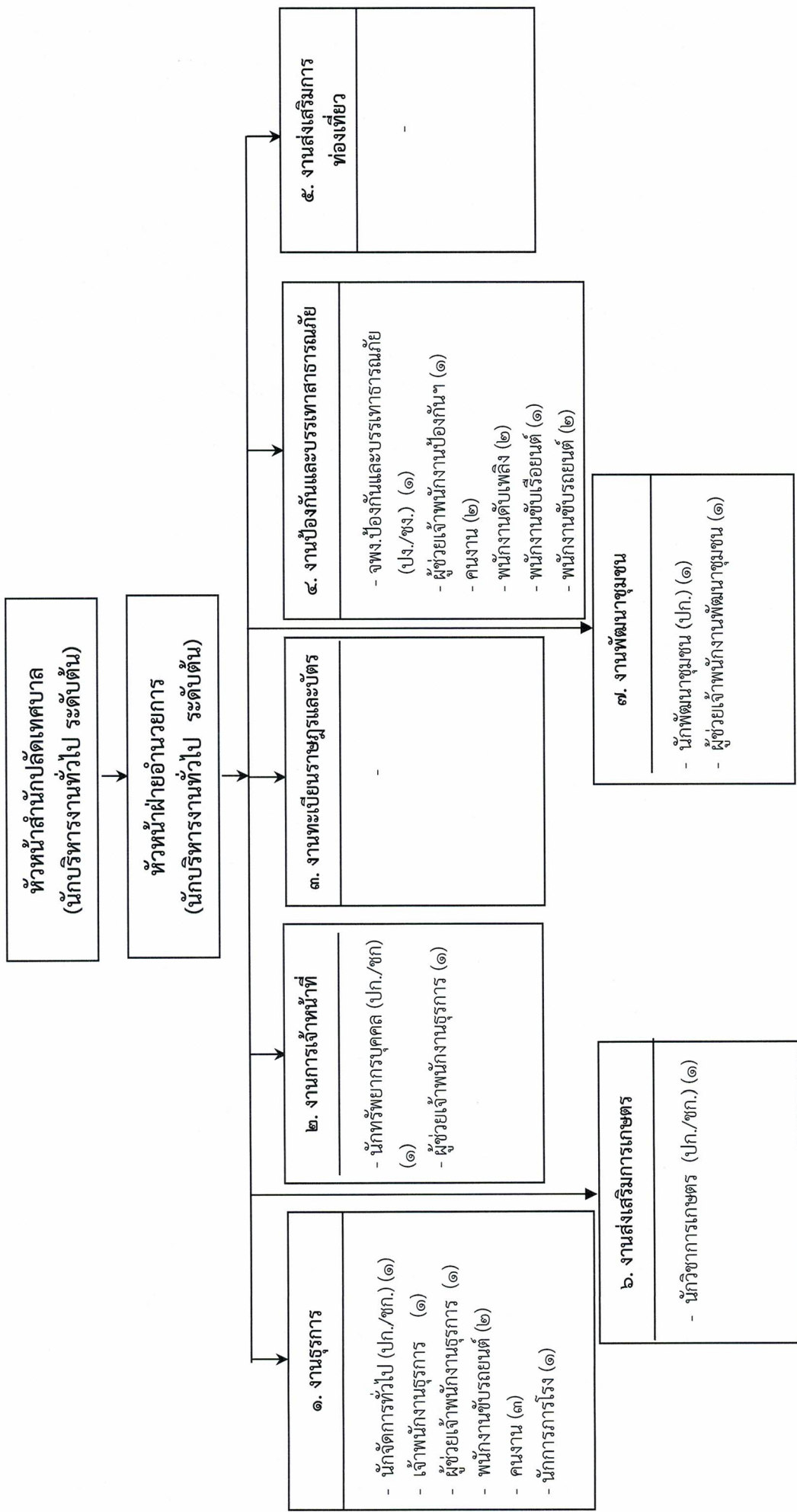
(ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)

# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม

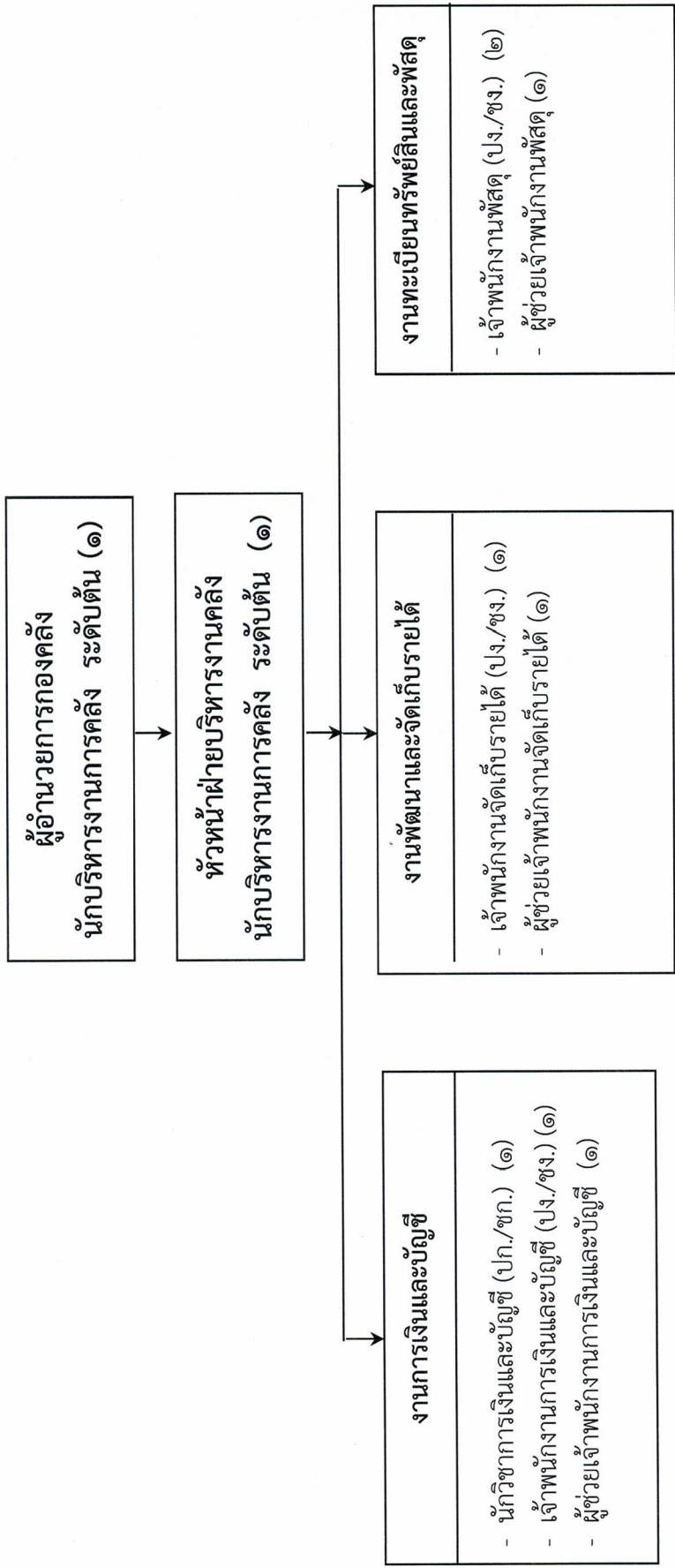


### โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



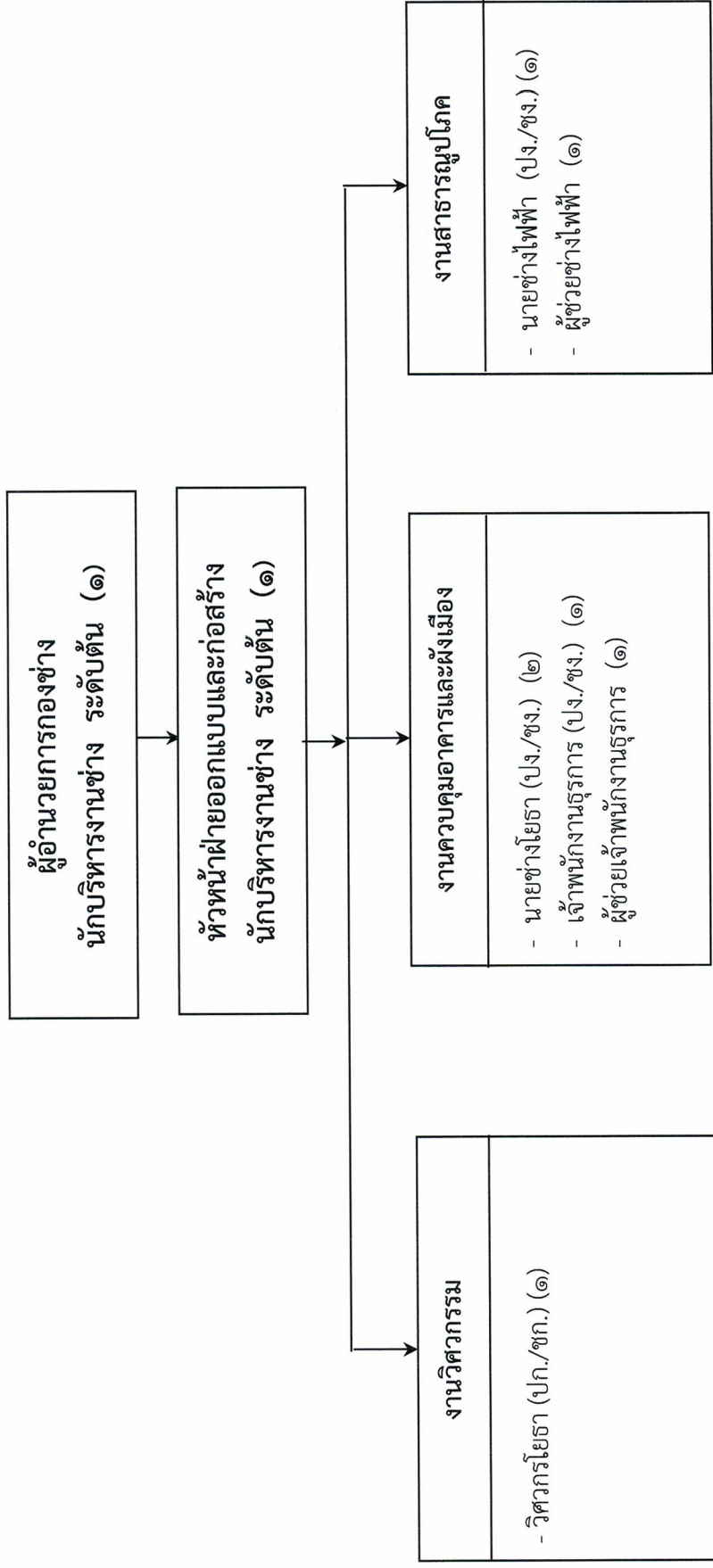
ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๓	๑	๑	๗	๑๐

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ต้น	ปก.	ปง.	ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๒	๒	-	๓	-

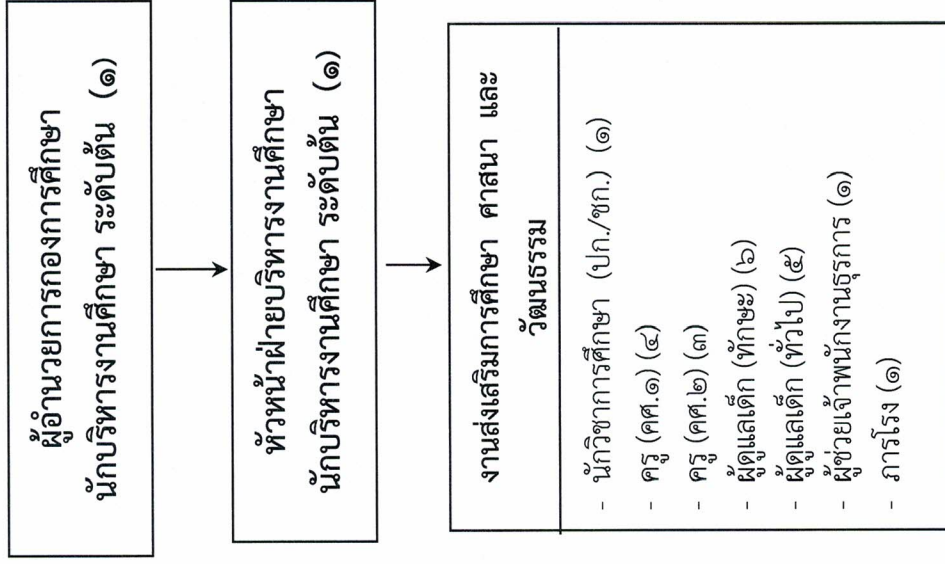
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ตำแหน่ง	ชก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๓	๑	-	๒	-

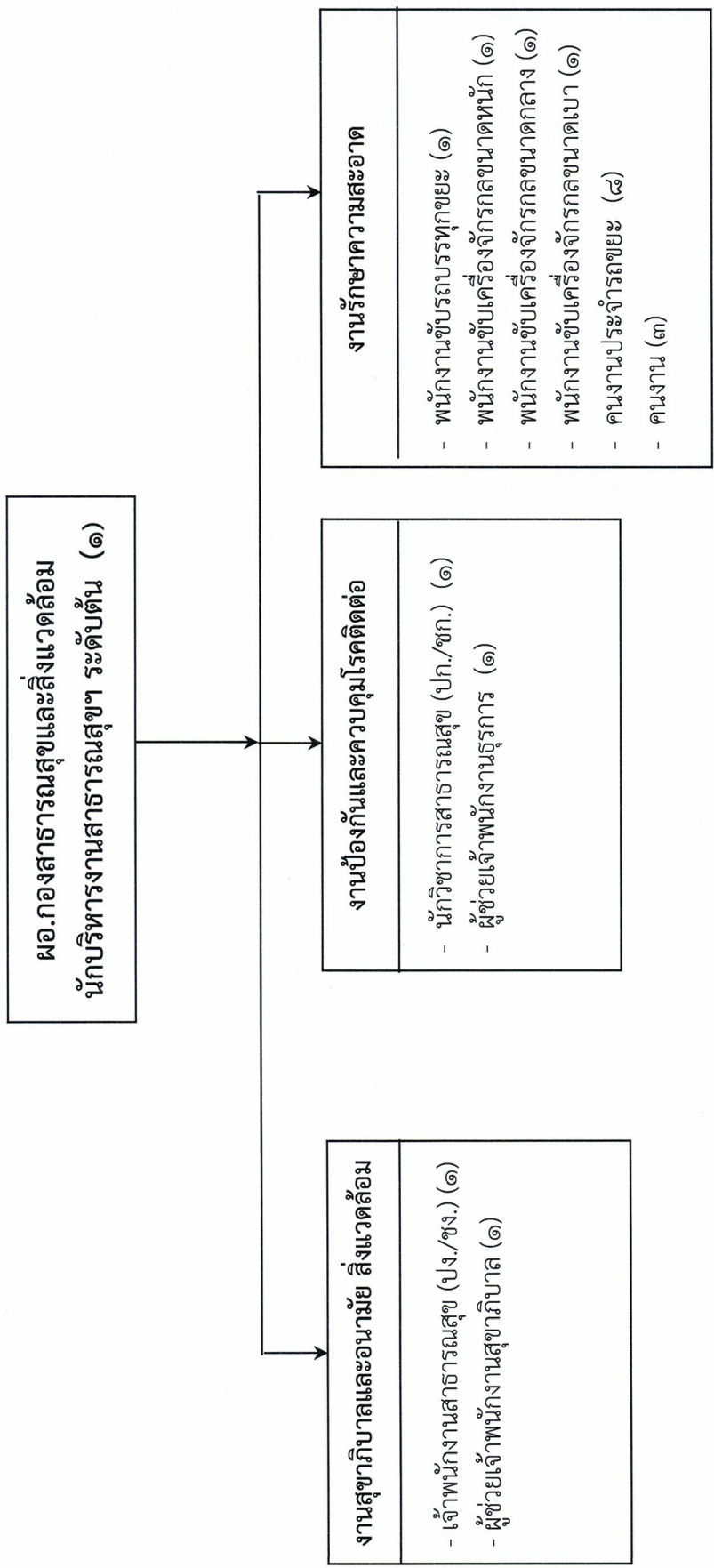


โครงสร้างกองการศึกษา



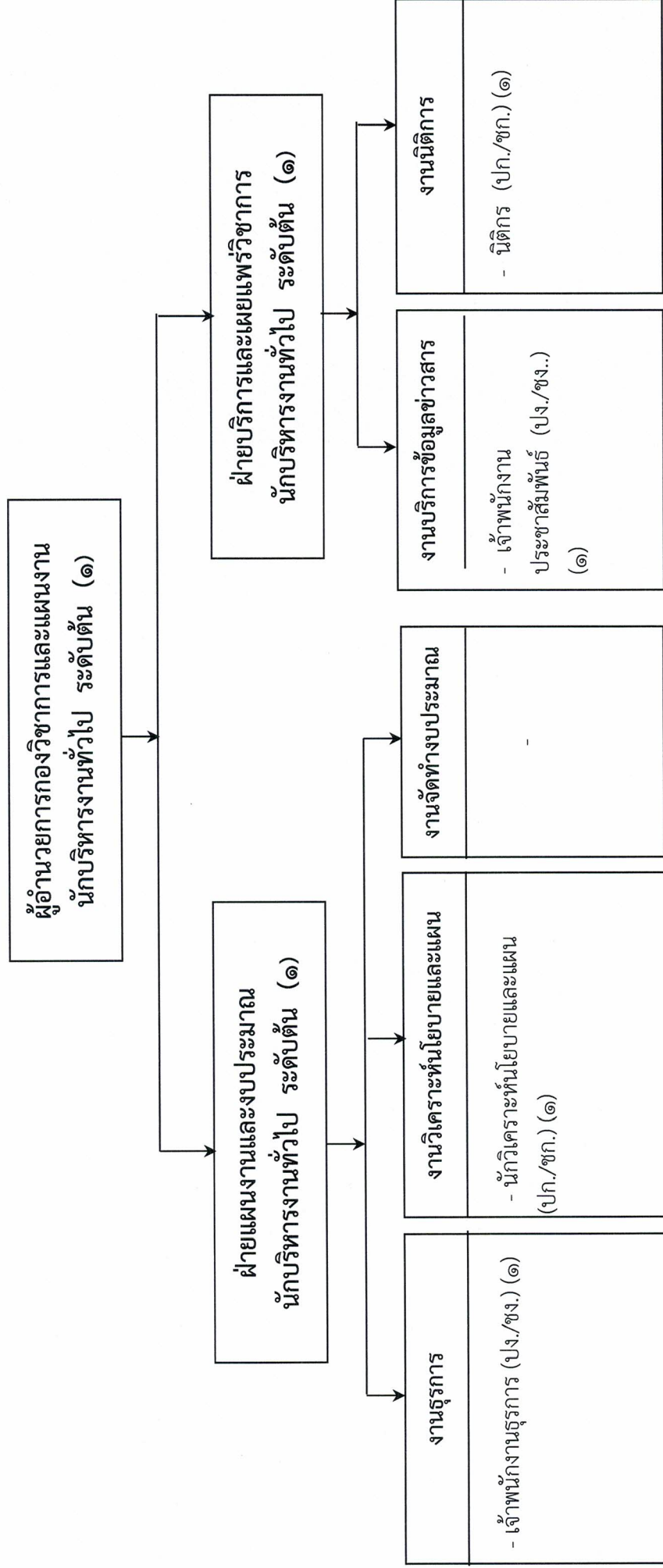
ระดับ	ต้น	ปก.	คศ.๑	คศ.๒	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๔	๓	-	๗	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ต้น	ปก.	ชก.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	๙	๗

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



ระดับ	ต้น	ปก.	ชก.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๑	๑	๒	-	-	-

## หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ระดับ	ต้น	ปก.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินค้ำประกัน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค้ำประกัน/เงินเพิ่มอื่นๆ						
๑	ปลัดเทศบาล (๑๑) นายธวัชชัย ไชยมงคล	ร.ม.(การปกครอง)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๐	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๐	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๕,๗๒๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๒๖,๗๒๐							
๒	สํานักปลัดเทศบาล (๑๑) นายจักรกฤษณ์ อังคนานนท์	ร.บ. (ทฤษฎีทางรัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐							
๓	นางปรีดา จันทร์บัวคง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐							
๔	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐							
๕	น.ส.เจษฎาภรณ์ คงยิ่ง	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักวิชาการเกษตร)	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักวิชาการเกษตร)	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐							
๖	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร (นักพัฒนาชุมชน)	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร (นักพัฒนาชุมชน)	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐							
๗	น.ส.จิตราภทัย เสาศำ	ป.บัณฑิต(การจัดการ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (นักพัฒนาชุมชน)	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (นักพัฒนาชุมชน)	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐							
๘	จำเริญวิชัย พิธีกิจ	ปวท.(ทหารช่างยุทธโยธา)	๒๑-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน (เจ้าพนักงานป้องกัน)	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน (เจ้าพนักงานป้องกัน)	ชง.	๓๘๗,๒๔๐	-	-	๓๘๗,๒๔๐							
๙	สุก้างประจำ นางอรุณวรรณ ทองคำดี	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐							
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>																			
๑๐	น.ส.สวิตรี เข็มสม	ปวช. (การบัญชี)	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐							
๑๑	นางอรุณดา สงศรีรินทร์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๒๐๐	-	-	๑๔๕,๒๐๐							
๑๒	น.ส.สุติมาพร ทองใหญ่	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (เจ้าพนักงานป้องกัน)	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (เจ้าพนักงานป้องกัน)	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	๑๕๖,๓๖๐							
๑๓	นายเจษฎา สุคติ	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานป้องกัน (เจ้าพนักงานป้องกัน)	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานป้องกัน (เจ้าพนักงานป้องกัน)	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐							
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>																			
๑๔	นายพณิชย์ คุชชุม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐							
๑๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐							
๑๖	นายสิทธิพงษ์ ชุมจันทร์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐							

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๗	นายธนศักดิ์ แซ่ฮ้อย	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	น.ส.ผ่องศรี ชุมชู	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายธนันท์ นาคอ่อน	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายนิติพงษ์ จันทรักษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายนิพนธ์พงษ์ แสนทองแก้ว	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายรัฐพงษ์ ศรีเดชา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง (๐๒)</b>											
๒๗	นางจิตติรา พูนนวล	บธ.บ.(ธุรกิจศึกษา)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๒๘	นางนาฎยา ปราชญ์ศักดิ์	บช.บ.(การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๙๔,๐๘๐
๒๙	นายเอกชัย รักษาพิพย์	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	ปก.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๓๐	นางเพ็ญพัทธ์ ทองจันทร์	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๓๑	น.ส.ภัทรามิษฐ์ ฐิตะवलพงษ์	บธ.บ.(การจัดการ)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๒	นายนิพนธ์ พรหมประสิทธิ์	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๓๓	นางอิงอรอน จันทโรสม	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>											
๓๔	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวณีย์ คุรุวรรณ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๓,๒๘๐	-	-	๑๗๓,๒๘๐
๓๖	นายเรวัตม์ ประทุมสุวรรณ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน เดือน	เงิน ตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน เดือน	เงิน ตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ				
๓๗	นายทองศักดิ์ ชัยมัน (กท.สรรหาฯ)	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.การกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.การกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๐๐๐	๓๕๖,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐					๔๓๘,๐๐๐	
๓๘		-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ทน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ทน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐					๔๑๑,๖๐๐	
๓๙	นายวิรัชชัย แจ่มใจ	วศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	-	๒๙๓,๘๘๐					๒๙๓,๘๘๐	
๔๐	น.ส.ชนิภา เพชรรัตน์	วท.บ.(มลพิษสิ่งแวดล้อม)	๒๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๗๒๐	-	๒๐๗,๗๒๐					๒๐๗,๗๒๐	
๔๑	นายจิรวัฒน์ สงสุรินทร์	ปวส.(การก่อสร้าง)	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	-	๒๖๙,๘๘๐					๒๖๙,๘๘๐	
๔๒	นางวราง ขัยทัญญู	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ขง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐					๒๙๗,๙๐๐	
๔๓	นายวิจิตร ชัยทัญญู	ท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	-	๒๖๙,๘๘๐					๒๖๙,๘๘๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>																		
๔๔	น.ส.ศิริณญา วัชรสินธุ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๑,๖๔๐	-	๑๓๑,๖๔๐					๑๓๑,๖๔๐	
๔๕	ว่าง	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐					๑๑๒,๘๐๐	
<b>กองการศึกษา (๐๕)</b>																		
๔๖	(กท.สรรหาฯ)	-	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.การกองการศึกษา	ต้น	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.การกองการศึกษา	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๐๐	-	๔๒,๐๐๐					ว่าง	
๔๗	(กท.สรรหาฯ)	-	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ทน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ทน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๐๐	-	๑๘,๐๐๐					ว่าง	
๔๘	น.ส.ศศิภรณ์ สุวรรณชนะ	ศศ.บ.(ศิลปกรรม)	๒๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐					๑๘๐,๗๒๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>																		
๔๙	น.ส.คณิศจิตรี สมนแรง	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๓,๑๒๐	-	๑๕๓,๑๒๐					๑๕๓,๑๒๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถนอม</b>																		
๕๐	นางวิระรอง คงอินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๐	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	-					เงินอุดหนุน	
๕๑	นางทิพย์วัลย์ ไกรงษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-					เงินอุดหนุน	
๕๒	น.ส.รัตนา บุญสิน	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	-					เงินอุดหนุน	

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>												
๕๓	นายสิทธิศักดิ์ ไทรทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๒,๕๒๐	-	-	๑๕๒,๕๒๐
๕๔	นายสิทธิธีร์ตัน พวงสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๐๔๐	-	-	๑๕๕,๐๔๐
๕๕	น.ส.กัญญา ทิพย์ลักษณ์	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๖	น.ส.เพ็ญภา สมทรง	บธ.บ.(ระบบสารสนเทศฯ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๕๗	น.ส.กมลพร วรรณทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นางจินตนา เมฆสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นางทัศนีย์ เกื้อสกุล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	น.ส.โซติกา แก้วเมฆ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	น.ส.พัชราภรณ์ แสงสุริยนต์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายสมเกียรติ พัดชื่น	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาหิน</b>												
๖๓	นางพรรัตน์ จิตรแจ่ม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๙	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>												
๖๔	นางสาวกัญญาณัฐ บาลีรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑๓๓,๔๔๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกระดังงา</b>												
๖๕	นางรอนกุล งามพร้อม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>												
๖๖	นางวรรณระ ชนอม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๒๔๐	-	-	๑๗๔,๒๔๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนพลา</b>												
๖๗	นางนิตยา อิศรเดช	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๘	นางคำพร สมเขาใหญ่	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน



ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)</b>												
๖๙	(กท.สรรพา)	-	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.การกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.การกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๗๐	นางเสาวณีย์ กฤตชญากุล	วท.ม.(สุขศึกษา)	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๗๑	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๒	นายมนัส ขนอม	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๒๕๕,๐๐๐	-	-	๒๕๕,๐๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ</b>												
๗๓	น.ส.วัลยา นาคสุวรรณ	บธ.บ.(บัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๗๔	นายพิชิตกร เผือกเนียม	วท.บ.(สาธารณสุขฯ)	-	ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	-	ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ</b>												
๗๕	นายปริญญ์ มีบางไทร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๖	นายสมจิต แซ่อยู่	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๙๖,๖๘๐	-	-	๑๙๖,๖๘๐
๗๗	นายชาญวิทย์ สุขเชื้อ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๗๘	นายพงศ์พันธ์ สุขใส	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๖,๓๒๐	-	-	๑๓๖,๓๒๐
๗๙	นายชนะโคม เป็นคำเนิน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๒๔๐	-	-	๑๓๘,๒๔๐
๘๐	นายเกียรติศักดิ์ กองศรี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๑	นายวิวัฒน์ วันทยะกุล	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๘๒	นายณัฐมนท์ คงทอง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นายธงรบ อธิบุตร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นายสุชุม สังข์ชุม	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายณภัทร จันทร์ศรี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นางสุมาลี ภิรมการ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายวิรัตน์ วงศ์วรชาติ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	น.ส.สุพรรณิ ครุสง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองวิชาการและแผนงาน (๐๖)</b>												
๔๙	นายเดชากร แก่นเมือง	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๕๐	น.ส.อารีทิพย์ จิตอารีย์	บ.บ.บ. (การเงินและการธนาคาร)	๒๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๔,๑๖๐
๕๑	น.ส.ชนิตาภา บรรจงสุทธิ	น.ศ.บ.(การจัดการฯ)	๒๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐
๕๒	นายสรายุทธ์ ยอดเสน	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕๓	นายณรงค์ฤทธิ์ ช่วยศรี	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕๔	น.ส.สุชกาทิพย์ ใจรังษี	บ.บ.บ.(คอมพิวเตอร์)	๒๑-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๕๕	น.ส.ดวงทิพย์ ใจรังษี	ศ.ศ.ม.(การสื่อสาร)	๒๑-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๒๑-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๑๖๘,๘๔๐	-	-	๑๖๘,๘๔๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๗)</b>												
๕๖	ว่าง	-	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลอ่าวขนอม ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลอ่าวขนอม อาจมีวิธีการพัฒนาโดยใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

แนวทาง	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	- ฝึกอบรม - ทัศนศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
การพัฒนาความรู้ความสามารถเชิงการบริหาร	- ฝึกอบรม - ทัศนศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- พนักงานเทศบาล ระดับหัวหน้าส่วนราชการ ขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	- ฝึกอบรม	- พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลอ่าวขนอม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

**ภาคผนวก**

**รายงานการประชุม**  
**การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**  
**วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลอ่าวขนอม**

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไมตรี พรหมพิชิต	นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม	ไมตรี พรหมพิชิต	
๒	นายธวัชชัย ไชยเทพ	ปลัดเทศบาลตำบลอ่าวขนอม	ธวัชชัย ไชยเทพ	
๓	นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	จักรกฤษณ์ อังคณานนท์	
๔	นางจันทิรา พูนนวล	ผู้อำนวยการกองคลัง	จันทิรา พูนนวล	
๕	นายทงศักดิ์ ชัยมัน	ผู้อำนวยการกองช่าง	ทงศักดิ์ ชัยมัน	
๖	นายเดชากร แก่นเมือง	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	เดชากร แก่นเมือง	
๗	นางปรีดา จันทร์บัวคง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ปรีดา จันทร์บัวคง	
๘	นางสาวเจษฎาภรณ์ คงยิ่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เจษฎาภรณ์ คงยิ่ง	

**เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐**

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายไมตรี พรหมพิชิต นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม ประธานกรรมการ และเป็นประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุม โดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑**

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรี

นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

**เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- เชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ทราบรายละเอียดการจัดทำแผน

- ตามที่จังหวัดนครศรีธรรมราชแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นอย่างถูกต้อง โดยจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ และดำเนินการเสนอให้ ก.ท.จ. เพื่อทราบและพิจารณาเห็นชอบ ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม ตามรายละเอียดที่ได้แจ้งให้

ท่านเหล่านั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีเนื้อหาสาระสำคัญ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
  - วัตถุประสงค์
  - กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  - สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล
  - ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม
  - ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
  - สรุบบัญญา และแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลอ่าวขนอม
  - โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
  - ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
  - แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง๓ปี
  - บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
  - แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
  - ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
  - ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล
  - บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ทั้งหมดนี้คือส่วนประกอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงจำเป็นที่คณะกรรมการจะต้องมาวิเคราะห์ และวางแผนในการกำหนดตำแหน่งวางเทศบาลตำบลอ่าวขนอมมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องที่เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม การวิเคราะห์ดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรด้วย

## ระเบียบวาระที่ ๒

นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์  
หน.สำนักปลัดเทศบาล

## เรื่อง หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของจังหวัดจัดทำเป็นแนวทางเพราะหลักการและเหตุผลจะครอบคลุมเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับ ระเบียบ กฎหมาย ทำให้ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## ระเบียบวาระที่ ๓

นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์  
หน.สำนักปลัดเทศบาล

นายไมตรี พรหมพิชิต

นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

## มติที่ประชุม

นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์  
หน.สำนักปลัดเทศบาล

นายเดชากร แก่นเมือง

ผอ.กองวิชาการและแผนงาน

## เรื่อง สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

- สภาพปัญหาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์กรปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย ซึ่งให้ทุกท่านได้ดูสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เดิม ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง มีปัญหาใด ที่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วและมีปัญหาใดที่จะเพิ่มเติมต่อไป

- จากสภาพปัญหาของเทศบาลและความต้องการ ของประชาชนที่ผ่านมาสภาพปัญหาต่าง ๆ ก็คงเป็นปัญหาเดิม ๆ ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขกันไป เพราะเป็นสภาพปัญหาและความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากการสังเกตดูจากแผนพัฒนา ๓ ปี ส่วนมากยังเป็นปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลอยู่ ส่วนด้านเศรษฐกิจ เป็นที่รู้ ๆ อยู่ว่าในช่วงค่าครองชีพสูง ด้านสังคมเนื่องจากประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลอ่าวขนอมมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ และมีประชากรน้อย ภูมิภาค มีส่วนทำให้ปัญหาอาจต่างจากในหลายๆ ที่ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการเมืองการบริหารมีทั้งการเมืองภายในและภายนอก ผมคิดว่าให้เลขานุการเป็นผู้ตัดสินใจในการลงรายละเอียดทุก ๆ สภาพปัญหา แล้วแจ้งให้คณะกรรมการทราบอีกครั้ง ตอนเข้ารูปล่มเสร็จแล้ว เพราะถ้าให้ที่ประชุมแจ้งปัญหามันก็เยอะ แล้วอีกอย่างมีแนวทางของปีที่แล้วด้วยแตกต่างกันก็ไม่เยอะ ยังไงผมขอมิที่ประชุมด้วยในเรื่องนี้

## เห็นด้วย

ไม่ทราบว่ากรรมการท่านอื่นมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง

เพิ่มเติมในส่วนของการวิเคราะห์สภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชนให้นำข้อมูลในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี มาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ด้วยเนื่องจากข้อมูลในแผนดังกล่าวเป็นปัจจุบัน และวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วย

นายทองศักดิ์ ชัยมัน  
ผอ.กองช่าง

- ผมขอเสริมปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเนื่องจากมีหน้าที่โดยตรงในด้านนี้ก็มีการเดินทางยังไม่สะดวกในทุกสายเพราะถนนยังไม่ครบทุกสายเพิ่มทางเดินเท้า ไฟฟ้าในครัวเรือน และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และเกิดไฟฟ้าดับบ่อย แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอในหน้าแล้งระบบประปาหมู่บ้านก็ไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

## มติที่ประชุม

### ระเบียบวาระที่ ๔

นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์  
หน.สำนักปลัดเทศบาล

## เห็นด้วย

### เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม

- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ก็ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลซึ่งทุกท่านคงจะทราบรายละเอียดกันแล้ว

### ระเบียบวาระที่ ๕

นายจักรกฤษณ์ อังคณานนท์  
หน.สำนักปลัดเทศบาล

### เรื่อง การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง

- ขอให้ทุกท่าน ได้จัดความสำคัญของภารกิจ ว่าภารกิจใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด โดยจัดความสำคัญเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง

นายไมตรี พรหมพิชิต

นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

- ผมว่าภารกิจที่มีความสำคัญอันดับแรกก็คือ

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพราะจากสภาพปัญหาภายในเขตเทศบาล ยังมีปัญหาในเรื่องถนนหนทางที่ยังไม่สะดวกต่อการสัญจรไปมาของประชาชนในบางพื้นที่นอกนั้นก็ยังมีปัญหาน้ำท่วมขังฉิวจราจรซึ่งจะต้องจัดทำคูระบายน้ำ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน นอกจากนี้ก็มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เพราะเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของคนทั่วโลก
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเนื่องจากเมืองขนอมของเราเป็นแหล่งท่องเที่ยวติดอันดับในจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร เนื่องจากการบริหารยังติดขัดในบางเรื่องเห็นสมควรปรับปรุงเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเป็นปัญหาระดับประเทศเห็นควรต้องแก้ไขโดยด่วน

๖. การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของประชาชนในพื้นที่
  ๗. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้กับผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ
  ๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
  ๙. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
  ๑๐. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จากที่เสนอมาไม่ทราบว่าท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอมติด้วยครับ

### มติที่ประชุม

นายรัชชัย ไชยเทพ  
ปลัดเทศบาล

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

### มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๖  
นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

นายเดชากร แก่นเมือง  
ผอ.กองวิชาการและแผนงาน

### เห็นด้วย

- ด้านภารกิจรองผมขอเสนอในเรื่องดังนี้
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
  ๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
  ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
  ๔. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
  ๕. การส่งเสริมการกีฬา
  ๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
  ๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- จากที่เสนอมาไม่ทราบว่าท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอมติด้วยครับ

### เห็นด้วย

เรื่องโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง  
- จากกรณีวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล  
ไม่ทราบว่าส่วนใดมีความต้องการกำลังคนในตำแหน่งใดบ้าง

เนื่องจาก การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในครั้งนี้เป็นการจัดทำตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จังหวัดได้แจ้งชักซ้อมแล้ว ประกอบกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจําหนดจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ขณะนี้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลอ่าวขนอม

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

### มติที่ประชุม

#### ระเบียบวาระที่ ๗ อื่น

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

นางปรีดา จันทร์บัวคง  
ผู้ช่วยเลขานุการ

#### ระเบียบวาระที่ ๘

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

#### ระเบียบวาระที่ ๙

##### เทศบาล

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

#### ระเบียบวาระที่ ๑๐

นายไมตรี พรหมพิชิต  
นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

คร่าวๆ อยู่ที่ร้อยละ ๒๙.๐๑ ในปี ๒๕๖๔ จึงมีความจำเป็นต้อง  
ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

- จากที่ท่าน ผอ.กองวิชาการและแผนงานเสนอมาไม่ทราบว่าท่าน  
ใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติด้วยครับ

### เห็นด้วย

#### เรื่อง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

- ตอนนี้ไม่ทราบว่าภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์  
ตอบแทนอื่นของเทศบาล อยู่ที่ประมาณเท่าไร

จากการคำนวณตามแบบฟอร์มของจังหวัด ภาระค่าใช้จ่ายในด้าน  
บุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๑ ของ  
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ  
๒๘.๔๙ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็น  
เพียงการประมาณคร่าวๆ ในการคำนวณฐานเงินเดือนที่พนักงาน  
เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่จะได้รับเฉลี่ยเท่านั้น  
แต่ก็ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕

#### เรื่อง แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

สำหรับแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างโดยปกติเทศบาล  
ตำบลอ่าวขนอมจะมีการจัดอบรมและศึกษาดูงาน และส่งพนักงาน  
และลูกจ้างเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่  
แล้วเพียงนำมาจัดทำแผนในการพัฒนา ในส่วนนี้สำนัก  
ปลัดเทศบาลจะรับผิดชอบจัดทำแผนเอง

#### เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของ ตำบลอ่าวขนอม

- การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างของ  
เทศบาลตำบลอ่าวขนอม ก็ได้ประกาศไปแล้วตามสั่งการของ  
กระทรวงมหาดไทยถือว่าเป็นหัวข้อที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง อยู่แล้ว

#### เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

การประกาศโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลจะประกาศได้ต้อง  
ผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน

ระเบียบวาระที่ ๑๑

นายไมตรี พรหมพิชิต

นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

เรื่อง บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรก็จะมีวิธีคำนวณเหมือนกันกับ  
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ  
ที่ได้ต้องเท่ากัน

ระเบียบวาระที่ ๑๒

นายไมตรี พรหมพิชิต

นายกเทศมนตรีตำบลอ่าวขนอม

เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

- เนื่องจากเราก็ได้ใช้เวลาในการประชุมในครั้งนี้เป็นเวลาอัน  
สมควรแล้วถ้าไม่มีอะไรเพิ่มเติม ผมขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ เจษฎาภรณ์ คงยิ่ง ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวเจษฎาภรณ์ คงยิ่ง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ รัชชัย ไชยเทพ ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายรัชชัย ไชยเทพ)

ปลัดเทศบาลตำบลอ่าวขนอม