



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลน้ำใจ
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ด้วย เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๗ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไปแล้วนั้น เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายปิยะ พินิจผล)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำโจ้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำโจ้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนนโยบายในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เปลี่ยน หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จำกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้

ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ
ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ
เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้
วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ
นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก

- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้หน้าท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยซึ่งทำให้อุปโภคบริโภคอยู่ครั้ง

๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค

- ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้และไม่ทั่วถึง
- คุณภาพน้ำประปาไม่สะอาด
- การบริหารจัดการประปาหมู่บ้านไม่มีประสิทธิภาพขาดทุน

๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

๑.๕ น้ำท่วมขังที่อยู่อาศัย

- น้ำท่วมขังในพื้นที่อยู่อาศัยใน ฤดูฝน เนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน
- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมีเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง
- มีความขัดแย้งทางการเมือง
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนารายได้ท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย
- ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี
- เกิดภัยพิบัติเป็นประจำทุกปี

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา
- การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- โรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- การใช้สารเคมีในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ
- สุขาภิบาลอาหาร

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สถานที่ใช้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ หมู่บ้าน
- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนต้องการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครอบคลุมทั้งพื้นที่

๒. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนต้องการทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

๓. ความต้องการด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งในและนอกระบบ
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้พิการ เด็ก และสตรีได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการและการส่งเสริมอาชีพ
- พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลน้ำโจ้วปลอดจากยาเสพติดและมีผู้ดื่มสุรา สูบบุหรี่ ลดลง
- ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์
- ประชาชนร่วมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่นพิธีกรรมต่างๆ โดยพร้อมเพรียงกัน

๔. ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีอาชีพที่มั่นคง
- เกษตรกรมุ่งเน้นการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์
- ประชาชนมีความสุขและดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ความต้องการด้านการพัฒนาองค์กร

- ประชาชนได้มีส่วนร่วมเวทีการเปิดโอกาสและช่องทางในการแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรม
- ประชาชนต้องการให้เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว มีระบบการทำงานที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบการทำงานได้ สร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนโดยส่วนร่วม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การผังเมือง
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่น มีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือโดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน

จุดแข็ง

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจการบริหารและงบประมาณเป็นของตนเองทำให้มีความรวดเร็ว ต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

ด้านสังคม

- ๑) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ผู้บริหารเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทางปราชญ์ชาวบ้านหลากหลายสาขา
- ๔) มีศิลปะ ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่น
- ๕) มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ คือ ชาวพื้นเมือง และชาวไทลื้อ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ เช่น ดินขาว ศิลาแลง ลูกรัง เป็นต้น
- ๒) มีลำน้ำจางไหลผ่านพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตร

จุดอ่อน

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ชุมชนหวังพึ่งพาหน่วยงานภาครัฐในทุกๆ ด้าน
- ๒) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน

ด้านสังคม

- ๑) ประชาชนขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม
- ๒) มีการใช้สารเคมีในการเกษตร
- ๓) ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีพ
- ๔) ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำโครงการที่เป็นระบบ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) แหล่งน้ำยังไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
- ๒) ระบบชลประทานไม่ครอบคลุมพื้นที่เกษตรกรรม

โอกาส

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นสามารถออกกฎหมายที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและจัดเก็บรายได้เองได้เพิ่มขึ้น
- ๒) มีที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจของอาเซียน ทำให้ที่ดินมีราคาสูง

ด้านสังคม

- ๑) การเป็นสมาชิกของสมาคมอาเซียน ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองในการเตรียมความพร้อมทั้งด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร, ด้านอาชีพ และด้านการบริการ
- ๒) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้ประชาชนมีโอกาสเปิดโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

อุปสรรค

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศถดถอยส่งผลกระทบต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) นโยบายขึ้นค่าจ้างแรงงานของรัฐบาลทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานมากขึ้น

ด้านสังคม

- ๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่รุนแรง โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงและบ่อยครั้ง ทำให้สูญเสียงบประมาณจำนวนมากไปกับการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน
- ๒) ภาวะภัยแล้งมีความรุนแรงมากกระทบกับการเพาะปลูกพืชของเกษตรกรทำให้การปลูกพืชลดลงส่งผลกระทบต่อรายได้ภาคครัวเรือน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว จะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ได้โดยการจัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้าน ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอฯ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐานและมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ
๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชนให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชย์กรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อยู่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์ เป็นต้น
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตเทศบาล
๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
๒. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในเขตเทศบาลให้สามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน และสร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ก่อสร้างโรงฆ่าสัตว์ให้ได้มาตรฐาน
๕. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
๖. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
๗. พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์
๓. ส่งเสริม วางแผนการจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ควบคุมดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

๑. รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และจัดฝึกอบรมพัฒนาชีพด้านต่าง ๆ
๒. สนับสนุนด้านการพาณิชย์ ส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษาวิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพของเทศบาล
๒. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ การดูแลรักษาที่ดินสาธารณประโยชน์
๓. การจัดทำมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
๒. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด

๖.๗ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว เป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองวิชาการและแผนงาน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนราชการต่างๆ ทำให้มีปริมาณงานจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ตามความจำเป็น ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงเป็นข้อจำกัดในการขยายกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับการถ่ายโอนของส่วนราชการต่าง ๆ ในอนาคต

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๑.๔ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๖ งานสวัสดิการและสังคม</p> <p>๑.๑.๗ งานส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ</p> <p>๑.๑.๘ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานผลประโยชน์และพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>- งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔. งานธุรการ</p> <p>๕. งานการศึกษา</p> <p>(งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน)</p> <p>(งานกีฬาและนันทนาการ)</p> <p>(งานกิจการศาสนา)</p> <p>(งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม)</p> <p>๖. งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๗. งานนิติการ</p> <p>๘. งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑. ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>- งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๔. งานธุรการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้า</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานสำรวจแบบแผน</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๑. งานวิศวกรรม</p> <p>๒. งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓. งานผังเมือง</p> <p>๔. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๕. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๖. งานธุรการ</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๓ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๔ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>๒. งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๓. งานสัตวแพทย์</p> <p>๔. งานธุรการ</p>	
<p>๕. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๕.๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p>	<p>๕. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๒. งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๓. งานธุรการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำโจ้

“น้ำโจ้เมืองน่าอยู่ คู่ความอุดมสมบูรณ์ เพิ่มพูนผลผลิต พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ 1 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ แม่น้ำ และรักษาสิ่งแวดล้อม
- พันธกิจที่ 2 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรให้เพียงพอต่อความต้องการ
- พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมให้ยั่งยืน
- พันธกิจที่ 4 ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- พันธกิจที่ 5 ให้มีระบบการคมนาคม ไฟฟ้า น้ำประปา การสื่อสาร ระบบคลองส่งน้ำครอบคลุมทั้งตำบล
- พันธกิจที่ 6 ส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคมผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็กและสตรี
- พันธกิจที่ 7 สร้างความสงบสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชนและการจัดระเบียบสังคม
- พันธกิจที่ 8 ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษาโรคต่าง ๆ ของประชาชนทุกกลุ่มวัย
- พันธกิจที่ 9 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- พันธกิจที่ 10 ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พันธกิจที่ 11 ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ 12 ใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

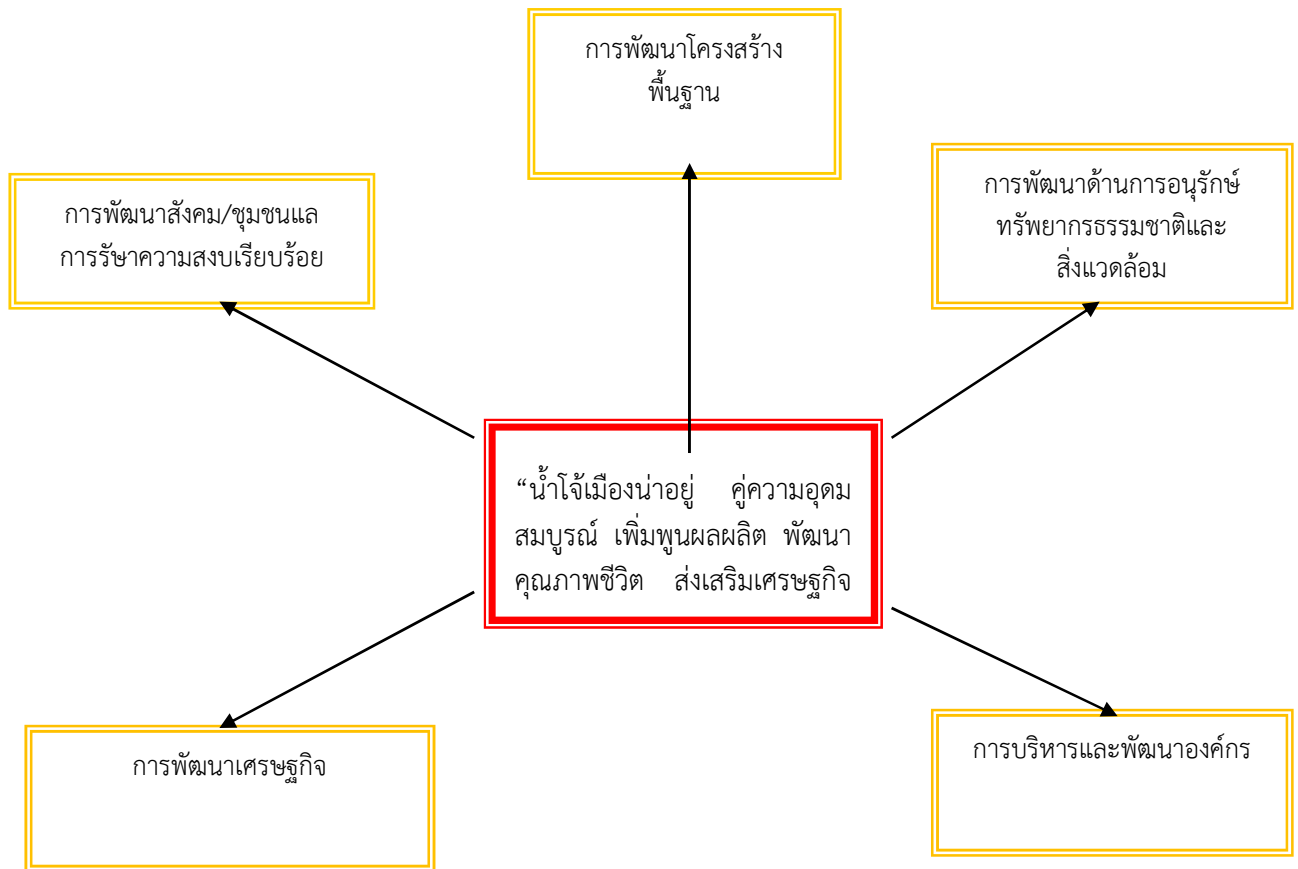
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลน้ำโจ้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคม/ชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำโจ้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ 2.การพัฒนาด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ 3. การไฟฟ้าสาธารณะ 4. การวางผังเมือง
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2.การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวังและการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การพัฒนาสังคม/ชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน 2.การศึกษา 3. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน 5. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน 2.การส่งเสริมการตลาด และการใช้สินค้าท้องถิ่น 3. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การบริหารและพัฒนาองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การพัฒนาบุคลากร 2.การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลน้ำใจด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลน้ำใจ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร เทศบาลตำบลน้ำใจ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลน้ำโจ้วไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
2. งบประมาณของเทศบาลตำบลน้ำโจ้วมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะ เป็นต้น เศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลน้ำโจ้วยังไม่มี ความชำนาญ และบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดราชบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นต้น บุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจาย ผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ 3 ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
4. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
5. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากร เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

- 1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
4. อัตรการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปาง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือโดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลน้ำโจ้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง

- ๑) เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจการบริหารและงบประมาณเป็นของตนเองทำให้มีความรวดเร็ว ต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
- ๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ผู้บริหารเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพหลากหลายสาขา
- ๕) มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ เช่น ดินขาว ศิลาแลง ลูกรัง เป็นต้น
- ๖) มีลำน้ำแม่จางไหลผ่านพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตร
- ๗) มีศิลปะ ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่น
- ๘) มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ คือ ชาวพื้นเมือง และชาวไทลื้อ

จุดอ่อน

- ๑) แหล่งน้ำยังไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
- ๒) ระบบชลประทานไม่ครอบคลุมพื้นที่เกษตรกรรม
- ๓) ประชาชนขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม
- ๔) มีการใช้สารเคมีในการเกษตร
- ๕) ชุมชนหวังพึ่งพาหน่วยงานภาครัฐในทุก ๆ ด้าน
- ๖) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน
- ๗) ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีพ
- ๘) ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำโครงการที่เป็นระบบ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส

- ๑) การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นสามารถออกกฎหมายที่ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและจัดเก็บรายได้เองได้เพิ่มขึ้น
- ๒) การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองในการเตรียมความพร้อมทั้งด้านความสามารถด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร , ด้านอาชีพ และด้านการบริการ
- ๓) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้ประชาชนมีโอกาสเปิดโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถรับข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ๔) มีที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจของอาเซียน ทำให้ที่ดินมีราคาสูงขึ้น

อุปสรรค

- ๑) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศถดถอยส่งผลกระทบต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) นโยบายขึ้นค่าจ้างแรงงานของรัฐบาลทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานมากขึ้น
- ๓) การแพร่ระบาดของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่รุนแรง โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน
- ๔) การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงและบ่อยครั้ง ทำให้สูญเสียงบประมาณจำนวนมากไปกับการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน
- ๕) ภาวะภัยแล้งมีความรุนแรงมากกระทบกับการเพาะปลูกพืชของเกษตรกรทำให้การปลูกพืชลดลงส่งผลกระทบต่อรายได้ภาคครัวเรือน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน 1 ตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ครู (คศ. ๑-คศ. ๕)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๑๘. คนงานทั่วไป	จำนวน	๙	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ งานทะเบียนพาณิชย์ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ เทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่นต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจการจ้าง การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างโยธา (พง./ชง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนา พฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูล ฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการท้องถิ่นต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการท้องถิ่นต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. คนงานทั่วไป | จำนวน | ๓ | ตำแหน่ง |

กองวิชาการและแผนงาน

มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ กฎหมายที่ว่าด้วยวิชาการและแผนงานพร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ ปรับปรุง รูปแบบการจัดระบบการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ การเผยแพร่วิชาการ การประชาสัมพันธ์ การวิเคราะห์ นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการตามตามประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ การจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน การให้ความเห็นทางวิชาการและ ตอบข้อหารือปัญหาการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งโดยการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว จึงได้นำข้อมูลอัตรากำลังเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลนาครีว ซึ่งเป็นเทศบาลสามัญ มีการกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล ระดับกลาง) ดังนี้

การกำหนดตำแหน่ง	เทศบาลตำบลนาครีว (จำนวนคน)	เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว (จำนวน คน)
ประเภทของเทศบาล	สามัญ	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๒๕๖๐)	๕๘,๒๐๐,๐๐๐	๖๑,๖๓๐,๐๐๐
สายบริหารท้องถิ่น		
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	-
สายอำนวยการท้องถิ่น		
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑
๒. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑
๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑
๔. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑
๕. นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	-	๑
๖. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ระดับต้น	-	๑
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น	-	๑
๘. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	-	๑
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	-	๑
สายงานวิชาการ		
๑. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑
๓. นิติกร ปก/ชก	๑	-
๔. นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	-	๑
๕. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑
๖. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	-
๗. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	-
๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	-
๙. นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	-
๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-
๑๑. นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	-	๑

การกำหนดตำแหน่ง	เทศบาลตำบลนาครีว (จำนวนคน)	เทศบาลตำบลน้ำใจ (จำนวน คน)
สายงานทั่วไป		
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๓
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๒	-
๓. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง	๑	๑
๔. นายช่างโยธา ปง/ชง	๓	๒
๕. เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร ปง/ชง	-	๑
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	-	๒
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	-	๑
๘. นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง	๑	-
สายงานการสอน		
๑. ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	-
๒. ครู	๘	๓
พนักงานจ้างภารกิจผู้มีคุณวุฒิ		
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
๔. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑
๕. บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	-
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชีและการเงินและบัญชี	-	๑
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑
พนักงานจ้างภารกิจผู้มีทักษะ		
๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
๓. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๘
๔. พนักงานสูบน้ำ	๒	๑
๕. พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป		
๑. ภารโรง	๑	-
๒. คนงานประจำรถขยะ	-	-
๓. คนงานทั่วไป	๑	๑๕
๔. คนงานประจำรถขยะ	๑	-
รวมอัตรากำลัง	๔๗	๖๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล ระดับกลาง (นักบริหารงานเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับต้น (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก. / ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. / ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู ค.ศ.๑ - ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๑ - ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ค.ศ.๑ - ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	-	๒	๒	-	+๒	-	รอจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับต้น (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองวิชาการและแผนงาน								
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป)								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. / ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ปก. / ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ขอยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๖๗	๖๗	๖๙	๖๙	+๕	+๒	-	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

1. ฝ่ายอำนวยการ
- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่

- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงานทั่วไป (2)

2. งานทะเบียนราษฎร
- เจ้าพนักงานทะเบียน ชง. (๑)

3. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- คนงานทั่วไป (7)

4. งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

5. งานการศึกษา
(งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน)
(งานกีฬาและนันทนาการ)
(งานกิจการศาสนา)
(งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม)

- นักวิชาการศึกษา ปก. / ชก. (๐)
- ครู ค.ศ.๑ (๓)
- ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (0)
- ผู้ดูแลเด็ก (๗)
- ผู้ดูแลเด็ก (0)

6. งานสวัสดิการสังคม

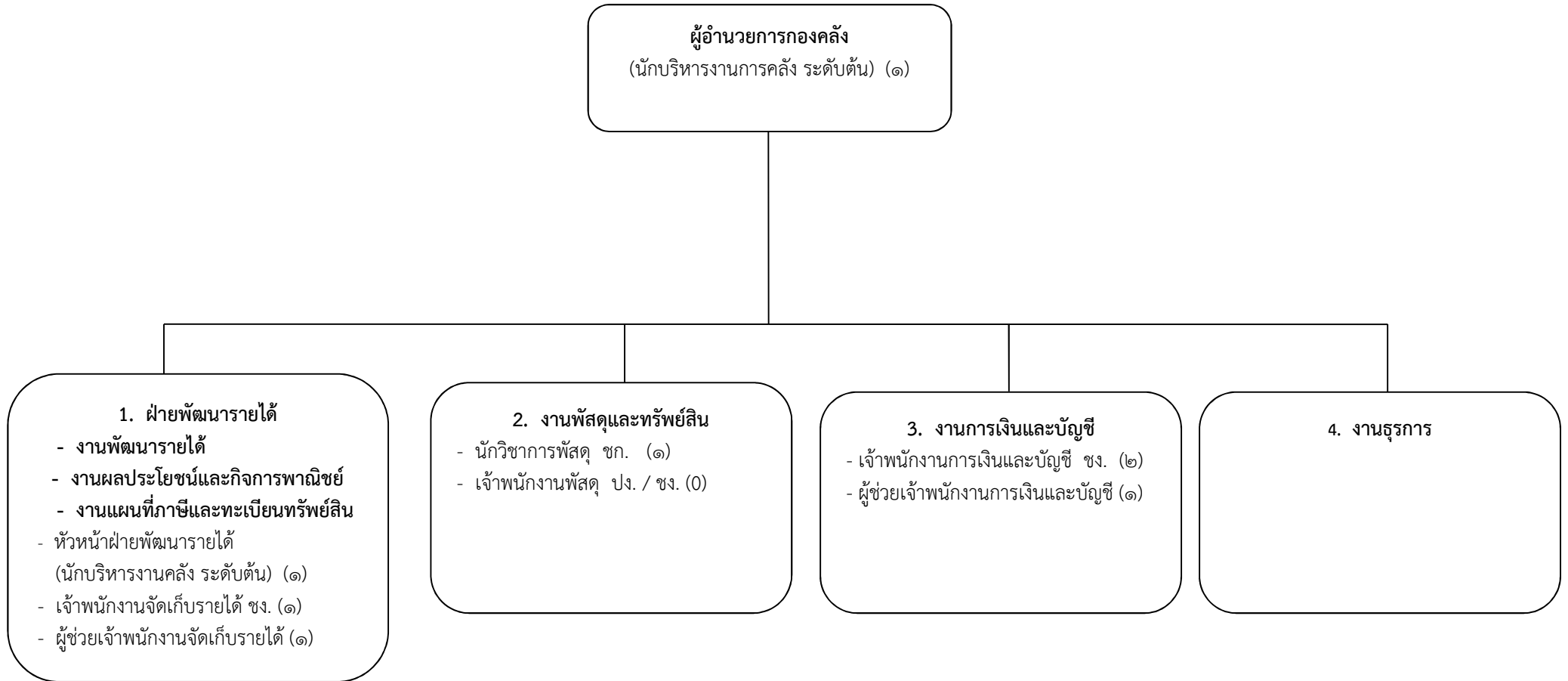
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

7. งานนิติการ

8. งานส่งเสริมการเกษตร
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

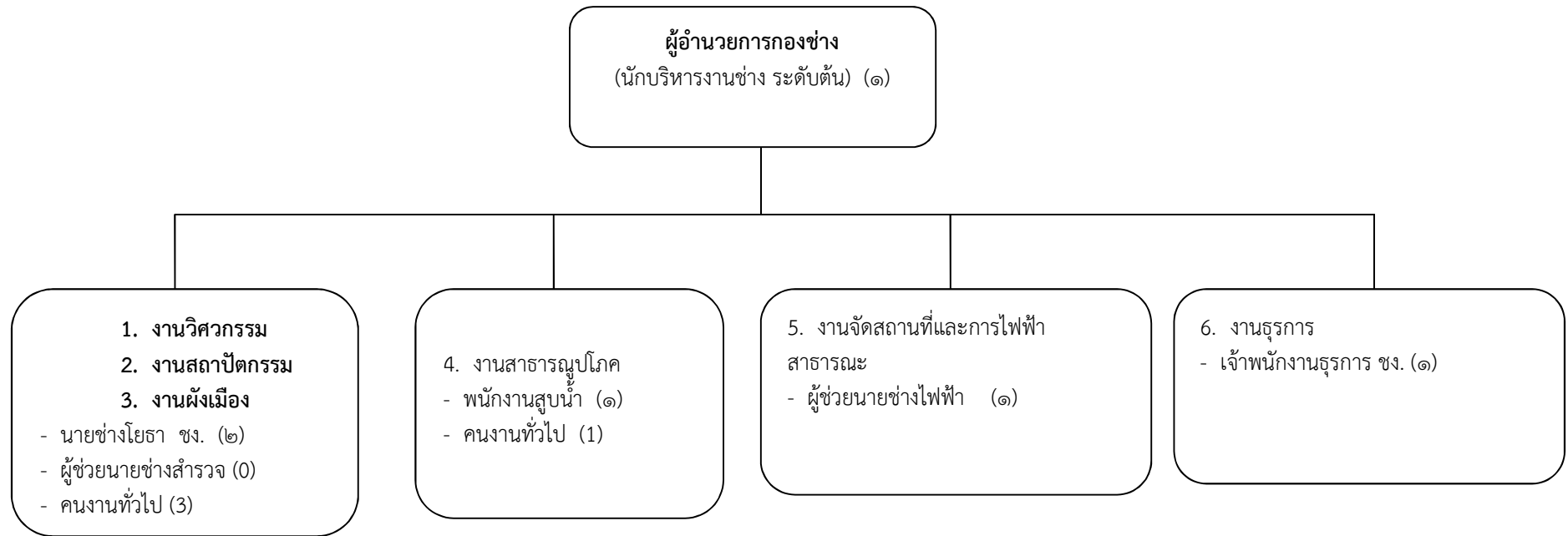
ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๒	๑	๑	๔	-	๓	-	๑๒	๙	๓๒

โครงสร้างกองคลัง



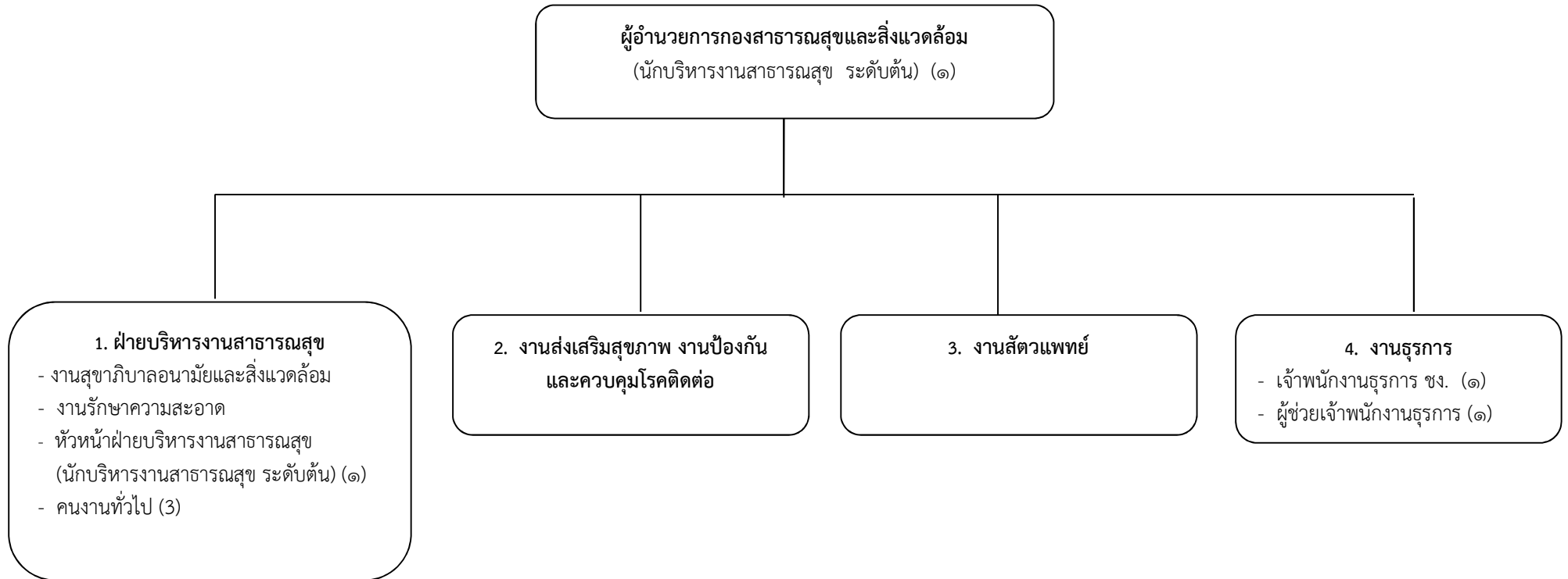
ระดับ	บริหารต้น	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๒	๑	-	๓	-	-	๒	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



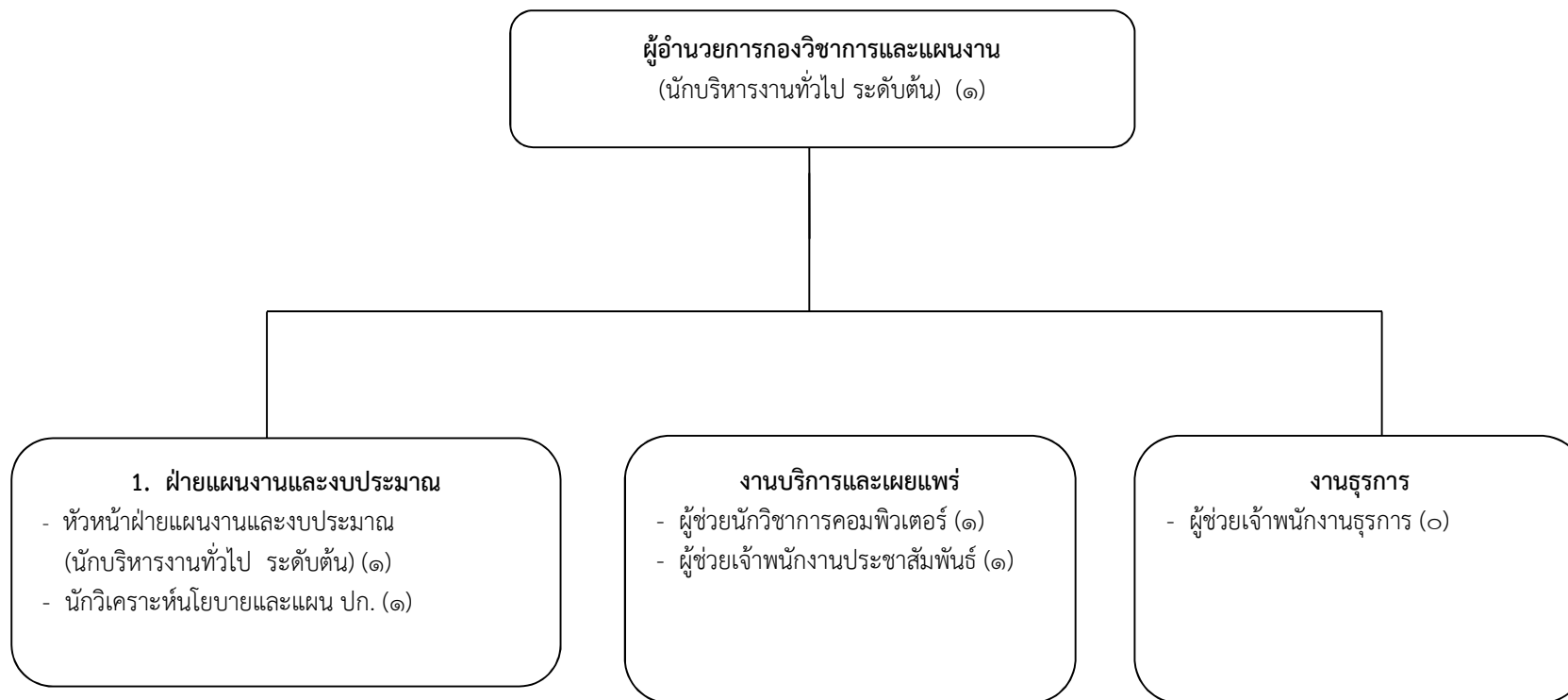
ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๓	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	๓	๗

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	๒	-	๑	-	-	-	๒	-	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๑	นายสุธรรม	กิติธนะ	ป.โท	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๖๐๕,๔๐๐
๒	นายรชฎ	ใจดี	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓	นางศุภวิภา	แย้มสุริโยทัย	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๔	นางสุพัชรา	วงศ์หอม	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๕	น.ส.ปญชรัสมิ์	ปกานันต์วิวัฒน์	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	-	-	-	-	-	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นางศศิพิมล	จันเต็ม	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๘	นางอมรสิการ์	ปันติ	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๙	สิเบอกอุดม	นันทนิธิรัตน์	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	๒๔,๙๖๐ (๒,๐๘๐ X ๑๒)	๓๐๕,๔๐๐
๑๐	นายประพัฒน์	เยาวรัตน์	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๑	นายชัยวัฒน์	เครืออินทร์	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๓๑,๗๒๐ (๑๙,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๑,๗๒๐
๑๒	นางศรีพรรณ	จินดาธรรม	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๑๓	น.ส.พีรญา	วงศ์สุดา	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๑๔	นายสุวิทย์	เครือแก้ว	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)		-		-	-		-	-	-	-	
๑๕	นายสุพล วงศ์ใจคำ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	นางจันทร์สม เครือแก้ว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายยุทธพงศ์ สายตุนแก้ว	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายประเวก วิวงศ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสุพรรณ รุปีน	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอมร วงศ์ตุมมา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายนครินทร์ บัวระกต	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายสมควร สายยศ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายวิชัย ใจวัน	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	น.ส.อินทีย์ สุขเกษม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๒๕	นางสุนันท์ พันธุ์ปวน	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๐๗๒	ครู	ก.ศ. ๑	๕๒-๒-๐๐๗๒	ครู	ก.ศ. ๑	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๔๐
๒๖	นางละเอียด จันทร์แวน	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๐๗๓	ครู	ก.ศ. ๑	๕๒-๒-๐๐๗๓	ครู	ก.ศ. ๑	๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๔๐๐
๒๗	นางจุฑารัตน์ สายยศ	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๒๐๔	ครู	ก.ศ. ๑	๕๒-๒-๐๒๐๔	ครู	ก.ศ. ๑	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๒๘	นางศรีจันทร์ จิกคำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๒๙	นางสมเพชร บุรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๓๐	นางนัฐธิกา อินยาศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๓๑	นางจิรวรรณ เตจา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๓๒	น.ส.อ้อยเพชร ศรีจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๓๓	น.ส.นิชนันท์ ตัญบาย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๓๔	นางรัตนา สายยศ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๓๕	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	ว่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางวิยะดา ไชยวรรณ	ป.โท	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นางเพชรินทร์ เครือแปง	ป.โท	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๓	นางจันทร์ฉาย บัวระกต	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.		นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔	นางนิษณา พรหมมา	ปวส.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๕	นางนุชจรี จันทร์ตะวงค์	ปวส.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๖	-	-	-	-	-	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	น.ส.จิรัชยา สิงห์ชัย	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			-							-	-	
๘	นางมณีนุช อุดโม	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๕๔,๑๘๐ (๑๒,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๑๘๐
๙	นางนิตยา สามมิตร	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๓๕,๔๘๐ (๑๑,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๔๘๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นายเอกชัย เอนทรวิศุทธ	ป.โท	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒	นางกัลยา ตาใจ	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓	ว่าที่ รต.นพดล ใจหล้า	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๔	นายเลิศศักดิ์ พรหมมา	ปวส.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม
๖	นายกฤษดา ชุมภู	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๘๘๐ (๑๑,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๗,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)												
๗	นายมนตรี สุภาพรณ	มศ.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘	นายเกียรติศักดิ์ เถาว์ลัย	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายวินัย เครือคำ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายวรพจน์ ออนตะไคร้	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

			กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	
--	--	--	--------------------	--------------------	-----------	--

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางณัชพันธ์ มานพ	ป.โท	๕๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๒	นางผกา มาศ เรียนอ้าย	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๓	นางกชกช แปงจิตต์	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๔	น.ส.พิยดา กันธิยะ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕	นายอภิวัฒน์ วงศ์จินา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายประสงค์ โยธา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นายสมบุญณ์ แปงสาย	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองวิชาการและแผนงาน

			กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	
--	--	--	--------------------	--------------------	-----------	--

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางนฤกร ละมัยเกตุ	ป.โท	๕๒-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองวิชาการ และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองวิชาการ และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒	นางอรทัย ทิพย์บุญธรรม	ป.โท	๕๒-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๕๒๐
๓	นายศิริสิทธิ์ จีแก้ว	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๕๒-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๔	นายเกรียงไกร จະวะนะ	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	-	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒๒๗,๗๖๐ (๑๘,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๗,๗๖๐
๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	น.ส.จิราภรณ์ จิกคำ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐