



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลหลักช้าง
อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลตำบลหลักช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลหลักช้างได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลหลักช้าง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบให้เทศบาล ตำบลหลักช้างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหลักช้างจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชินวรณ์ วะเชียร)

นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง

จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลหลักช้าง มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลหลักช้าง โดยให้เทศบาลตำบลหลักช้าง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหลักช้าง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหลักช้าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหลักช้าง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหลักช้าง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลหลักช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลักช้าง ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลหลักช้าง หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลักช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหลักช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ทำงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ตั้งอยู่ที่ ๒๘๕ หมู่ที่ ๕ ตำบลหลักช้าง อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพื้นที่ประมาณ ๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๙,๓๗๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลแก้วแสน อำเภอนาบอน และตำบลช้างกลาง อำเภอช้างกลาง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

เทศบาลตำบลหลักช้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑ ตำบล ได้แก่ ตำบลหลักช้าง ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งปอนต์, หมู่ที่ ๒ บ้านโคกท้อ, หมู่ที่ ๓ บ้านนาปราน, หมู่ที่ ๔ บ้านหนองเตย, หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไหล, หมู่ที่ ๖ บ้านหลักช้าง, หมู่ที่ ๗ บ้านต้นซาง, หมู่ที่ ๘ บ้านบนควน, หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสะท้อน, หมู่ที่ ๑๐ บ้านควนพิสัย

ประชากร ศาสนา เทศบาลตำบลหลักช้าง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๗๕๓ คน

จำแนกเป็น เพศชาย ๓,๘๐๗ คน เพศหญิง ๓,๙๔๖ คน

จำนวนครัวเรือน ๒,๗๕๘ ครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

การประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ของ เทศบาลตำบลหลักช้าง ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาได้แก่ ด้านบริการ ประมาณร้อยละ ๑๐ ด้านอื่นๆ ประมาณร้อยละ ๑๐ เนื่องจาก สภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับ การเพาะปลูก ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ รายได้ประชากรต่อหัวต่อปี/ประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

เส้นทางคมนาคม (การขนส่งทางรถยนต์ ทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ) มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสามารถเดินทางติดต่อกันระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสูง เทศบาลตำบลจันดี หรือระหว่างตำบลกับพื้นที่ใกล้เคียง และอำเภอต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถเดินทางได้ทางรถยนต์ บนถนนทางหลวงหมายเลข ๔๐๑๔

แหล่งแม่น้ำลำคลอง มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านหลายสาย ได้แก่ คลองมิน ซึ่งไหลจากเทือกเขาหลวงเขาเหมนผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๔,๖,๗ และคลองจันดี ไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน หมู่ที่ ๑,๑๐

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหลักช้าง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลหลักช้าง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่า มีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า ยังไม่ทั่วถึงต่อความต้องการ
- ปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- การติดตั้งระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน
- ปัญหาไม่มีแหล่งน้ำในการอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคามผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ไม่มีคุณภาพ
- ปัญหาการขาดการส่งเสริมในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ในครอบครัว
- ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาในการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ในการรับรู้ข่าวสารของทางราชการ
- ปัญหาด้านกฎหมาย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมกันต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังขาดความร่วมมือจากหลายฝ่าย
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ขยะมูลฝอยมีจำนวนมาก
- ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะ
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้และจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย
- ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การศึกษาไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่เพราะขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนและบุคลากร
- ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดในเขตพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง, สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก, วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจรและขนส่งผลผลิตการเกษตร
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รมรณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่างๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ให้ความรู้ด้านการศึกษา และจัดการศึกษานอกระบบ
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหลักช้างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหลักช้างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อเกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหลักช้างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลหลักช้าง

“พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงและพอเพียง
ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา
พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนา ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน พื้นฟู อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๓ พัฒนา ส่งเสริม การประกอบอาชีพ การมีงานทำเพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น
- พันธกิจที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- พันธกิจที่ ๕ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- พันธกิจที่ ๖ การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนการพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
- พันธกิจที่ ๗ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
- พันธกิจที่ ๘ ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเทศบาลตำบลหลักช้าง
- พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้าง ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหลักช้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	แนวทางที่ ๑ บุกเบิก ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ท่อเหลี่ยม แนวทางที่ ๒ ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะ แนวทางที่ ๓ ขยายเขตระบบไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แนวทางที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติมอาคาร แนวทางที่ ๕ สนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อบังคับใช้ตามกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านแหล่งน้ำ	แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาหมู่บ้าน แนวทางที่ ๒ ขยายเขตระบบประปาส่วนภูมิภาค แนวทางที่ ๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ภาชนะเก็บน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการตลาดสำหรับสินค้าทั่วไปและผลิตภัณฑ์ชุมชน แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมสุขภาพของประชาชน แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และนันทนาการ แนวทางที่ ๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ แนวทางที่ ๒ บริหารจัดการศึกษา แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน แนวทางที่ ๒ การบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางที่ ๒ บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้างด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ในการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT analysis เข้ามาช่วยเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ๒. มีถนนเดิมพร้อมปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและใช้ได้ทุกฤดูกาล ๓. มีการจัดทำโครงการขอรับงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง	๑. งบประมาณของเทศบาลตำบลหลักช้างในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ๒. การก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เกินกว่าศักยภาพของเทศบาล ๓. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น ๒. การถ่ายโอนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ๒. เทศบาลตำบลหลักช้างไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญในโครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลหลักช้างเป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายสายไหลผ่าน ๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลหลักช้างมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๑. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการอนุรักษ์แหล่งน้ำ
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. มีนโยบายจากรัฐบาลในการพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆ	๑. ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ในช่วงภาวะฝนทิ้งช่วง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีการปลูกยางพารา พืชไร่ พืชสวน ซึ่งเป็นรายได้หลักของประชาชนในตำบล ๒. มีกองทุน กลุ่มอาชีพ จำนวนมากกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ๓. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรจากบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง	๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนเนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ ๒. ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนา การตลาด การกระจายผลผลิต ๓. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง ๔. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. มีการขึ้นทะเบียนเกษตรกรทำให้การช่วยเหลือมีความรวดเร็ว ๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนความรู้ในการประกอบอาชีพ ๓. นโยบายของรัฐบาลลดความเหลื่อมล้ำของสังคม	๑. ปัญหาราคาสินค้าทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ ๒. ภัยธรรมชาติทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย ๓. เกษตรกรบางส่วนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองในการประกอบอาชีพ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ๒. มีการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล ๓. มีการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมของผู้สูงอายุ ๔. ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น	๑. สภาพบ้านเรือนและบริเวณไม่ถูกสุขลักษณะ ๒. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอกับผู้ป่วย ๓. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะรายได้เท่าเดิมหรือลดลง
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. นโยบายประชานิคมของรัฐบาลมีสวัสดิการมากขึ้น ๒. นโยบายประกันสุขภาพประชาชนเข้าถึงการรักษาพยาบาลมากขึ้น	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดรูปแบบใหม่ยากแก่การป้องกัน ๒. สภาพพื้นที่มีน้ำท่วมขังในบางฤดูเป็นเวลานานเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดและเกิดปัญหาสุขภาพ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. มีศาสนสถานซึ่งมีความเก่าแก่ และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. โรงเรียนในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนนักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง ๒. ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดอย่างเป็นระบบ ๓. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการศึกษาเพิ่มเติม
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ความร่วมมือระหว่างเทศบาล โรงเรียน ชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ๒. ผลิตภัณฑ์และกิจกรรมทางภูมิปัญญา กำลังได้รับความนิยม	๑. คุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบทมีความแตกต่างกัน ๒. กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เยาวชนหลงลืมประเพณี วัฒนธรรม

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒. ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน ๓. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลหลักช้างค้อนช้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในงานของราชการได้	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ความไม่พร้อมในการรับภารกิจถ่ายโอนตามแผนกระจายอำนาจ
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น ๓. ประชาชนมีความสนใจต่อการเมืองสูง โดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่น	๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. การเมืองระดับชาติมีความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งแยกในสังคม

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)	จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ ๒. เทศบาลร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด	๑. ดินเสื่อมคุณภาพลงจากการใช้สารเคมี ๒. ขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๓. มีวัชพืชตามถนนและคูคลอง ๔. ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นขาดการกำจัดอย่างเป็นระบบ
โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ขาดการบูรณาการ การจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างส่วนราชการและองค์กรเอกชน ๒. ปัญหาจากภัยธรรมชาติทำให้ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหลักช้าง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหลักช้าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณสุข
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. การผังเมือง
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๔. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๖. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๗. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๘. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๙. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๐. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๕.๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๗. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๘. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๔. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๕. เทศพาณิชย์
๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหลักช้าง โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายในกรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล จากข้อ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลหลักช้าง ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล โดยได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การควบคุมอาคาร
๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๖. การจัดการศึกษา
๗. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหลักช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา พนักงานเทศบาล ๒๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหลักช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในทุกส่วนราชการ เช่น การป้องกันโรคติดต่อ ซึ่งไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง จึงต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลหลักช้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งจะดำเนินการภายหลัง หากภารกิจด้านการป้องกันโรคติดต่อมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และ ภูมิลำเนาใกล้เคียงเทศบาล ๒. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการ ปฏิบัติงานและภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงกฎระเบียบ ของทางราชการ ๔. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย รายได้ ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอ ๓. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ ๔. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตาม กรอบอัตรากำลัง ทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวน บุคลากร
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และระหว่างชุมชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้ รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการ ทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการ สาธารณะบางประเภท

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหลักช้าง ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลหลักช้างได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจ นั้นมีปริมาณงานมากก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป เพื่อวิเคราะห์การแบ่งงานภายในให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความต่อเนื่องและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อให้การกำหนด ส่วนราชการให้เหมาะสม โดยเทศบาลตำบลหลักช้างได้มีการกำหนด สำนัก/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานการจัดทำแผนที่ภาษี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานแผนและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานแผนและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้วิเคราะห์การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ว่าตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลหลักช้างได้ดำเนินการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด ซึ่งการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณ ดังนี้

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

เวลาในการปฏิบัติราชการ

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง		
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ซึ่งมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ดังนี้

สำนัก/กอง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	๑๔	-	๘	๖
กองคลัง	๗	๑	๒	๒
กองช่าง	๔	-	๒	๓

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลหลักช้าง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลหลักช้าง มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ๔ คน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงาน โดยใช้วิธีคิดข้างต้น เพื่อให้ได้จำนวนกำลังคนที่ต้องการในแต่ละสายงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน				
		พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	งานธุรการ	๒	-	-	๑	๓
	งานแผนและงบประมาณ	๑	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑	-
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๔	-	๔	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	๒
	งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	-	-	-	๑	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	๑	-
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑	-	๑	-	๒
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	-	๑	-
กองช่าง	งานสาธารณูปโภค	๒	-	-	๑	๓
	งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	-	๑	-

เมื่อได้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลหลักช้างได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้าง ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร

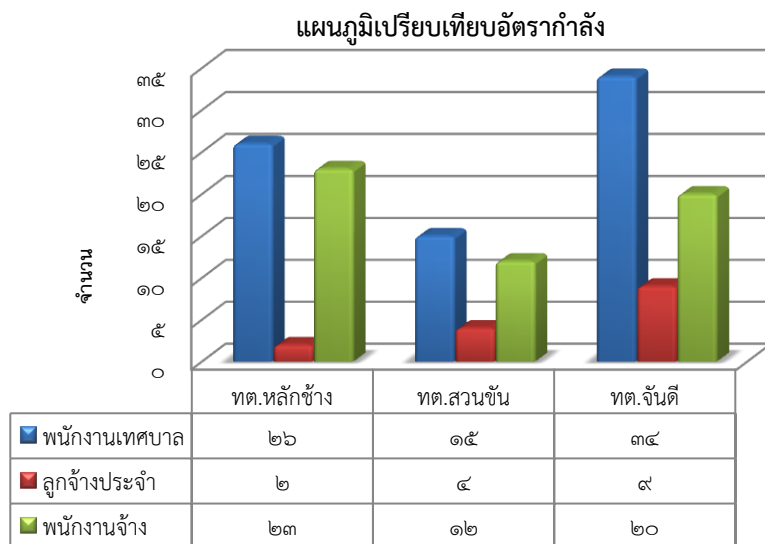
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาถนนให้ประชาชนได้รับความ สะดวกในการเดินทางและขนส่งผลผลิต ทางการเกษตร ๒. ให้ประชาชนได้ใช้ไฟฟ้าทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านแหล่งน้ำ	๑. ประชาชนได้มีน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และใช้สำหรับทำการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - พนักงานผลิตน้ำประปา - คนงานเครื่องสูบน้ำ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ	๑. เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในอาชีพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ๒. เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	๑. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ๒. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลที่ดีขึ้น ๓. สนับสนุนให้การพัฒนาด้านกีฬาและ นันทนาการ ๔. ชุมชนมีความเข้มแข็ง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	๑. ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในและนอก ระบบอย่างทั่วถึง ๒. ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร	๑. มีการจัดทำประชาคม เพื่อรับทราบความ คิดเห็นและปัญหา เพื่อประชาชนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหลักช้าง ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นิติกร - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
		- ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - พนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ชุมชนมีความสะดวก ประชาชนไม่รู้สึกรบกวนจากกลิ่นขยะและน้ำเสีย	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองช่าง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลักช้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

เทศบาลตำบลหลักช้างได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลจันดีและเทศบาลตำบลสวนขัน ดังนี้



เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหลักช้าง อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)								
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิกเนื่องจากเกษียณ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					-			
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง								
๒๑	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อุดหนุน ๒ อัตรา/ งบ อปท. ๒ อัตรา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๒๓	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)								
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
	กองช่าง (๐๕)								
๓๔	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๑	๕๐	๕๐	๕๐	-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๒๑,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	(๓๕,๐๙๐)
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๙,๘๔๐	(๑๒,๙๗๐)
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)																		
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยกเลิกเนื่องจากเกษียณ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๑๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๕,๒๐๐	๒๔๔,๖๘๐	(๑๘,๑๑๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๒๐๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	(๑๑,๓๙๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	(๑๑,๘๑๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงาน		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง																		
๒๑	ครู		๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๐,๔๗๐)		๒	๒	๒๕๑,๒๘๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๑,๓๖๐	๒๗๑,๙๒๐	๒๘๒,๙๖๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)																		
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๐๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๙,๑๒๐	๒๒๘,๐๐๐	(๑๖,๘๗๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน		๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒	-	๕๙๕,๘๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๖๑๕,๒๔๐	๖๓๔,๖๘๐	๖๕๔,๑๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	(๑๒,๐๓๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม		๕๑	๓๙	๙,๖๕๑,๔๘๐	๓๖๖,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-๑	๐	๐	๒๙๒,๐๘๐	๓๑๔,๕๒๐	๓๒๐,๗๖๐	๑๐,๓๐๙,๕๖๐	๑๐,๖๒๔,๐๘๐	๑๐,๙๔๔,๘๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๔๖,๔๓๔	๑,๕๙๓,๖๑๒	๑,๖๔๑,๗๒๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๘๕๕,๙๙๔	๑๒,๒๑๗,๖๙๒	๑๒,๕๘๖,๕๖๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๐๒	๒๓,๕๘	๒๓,๑๓	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อเทศบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานนันทนาการ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๗,๐๐๐,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ บาท = (๔๗,๐๐๐,๐๐๐x๕%)+๔๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๙,๓๕๐,๐๐๐)

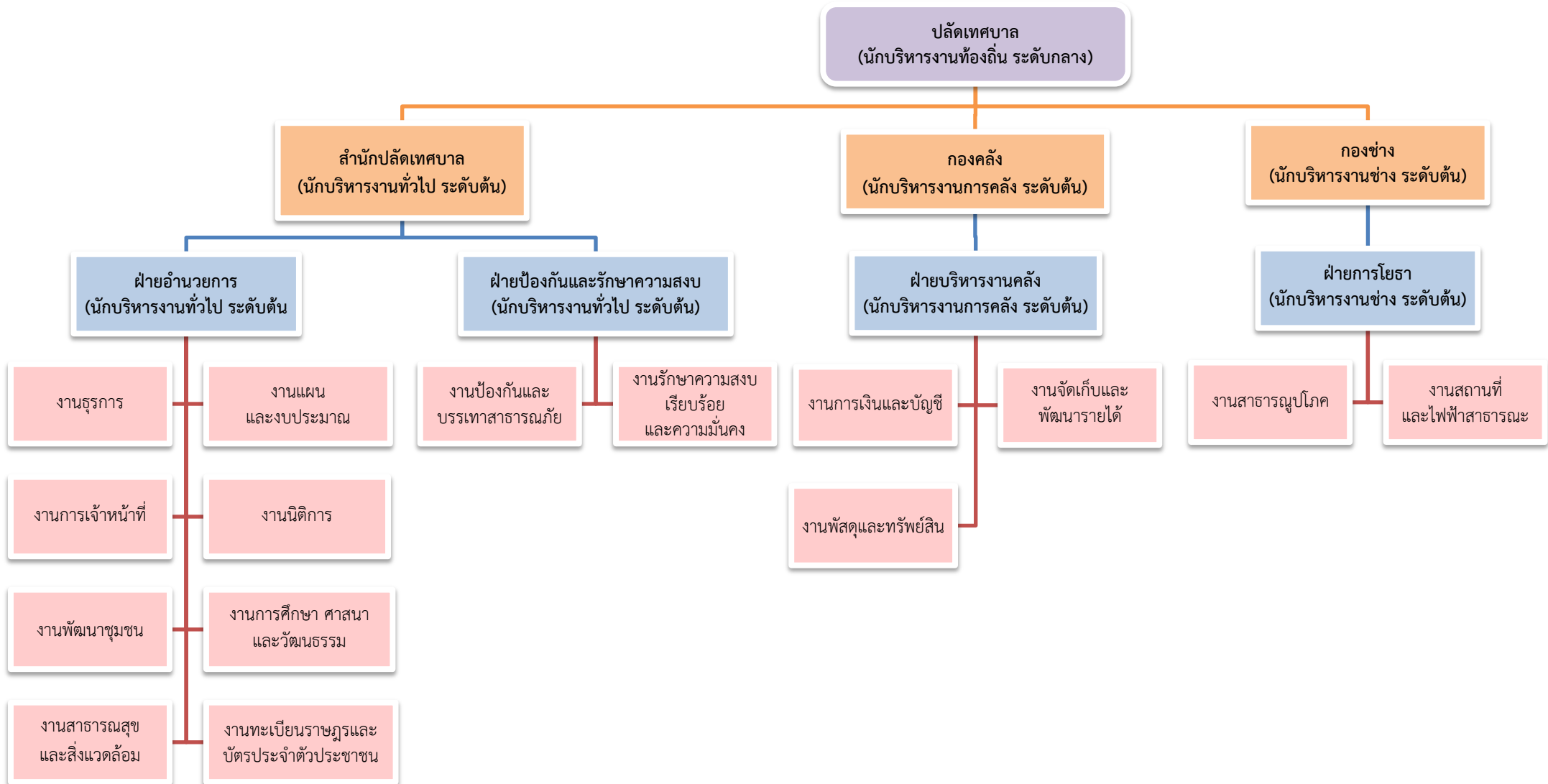
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๑,๘๑๗,๕๐๐ บาท = (๔๙,๓๕๐,๐๐๐x๕%)+๔๙,๓๕๐,๐๐๐ = ๕๑,๘๑๗,๕๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๔,๔๐๘,๓๗๕ บาท = (๕๑,๘๑๗,๕๐๐x๕%)+๕๑,๘๑๗,๕๐๐= ๕๔,๔๐๘,๓๗๕)

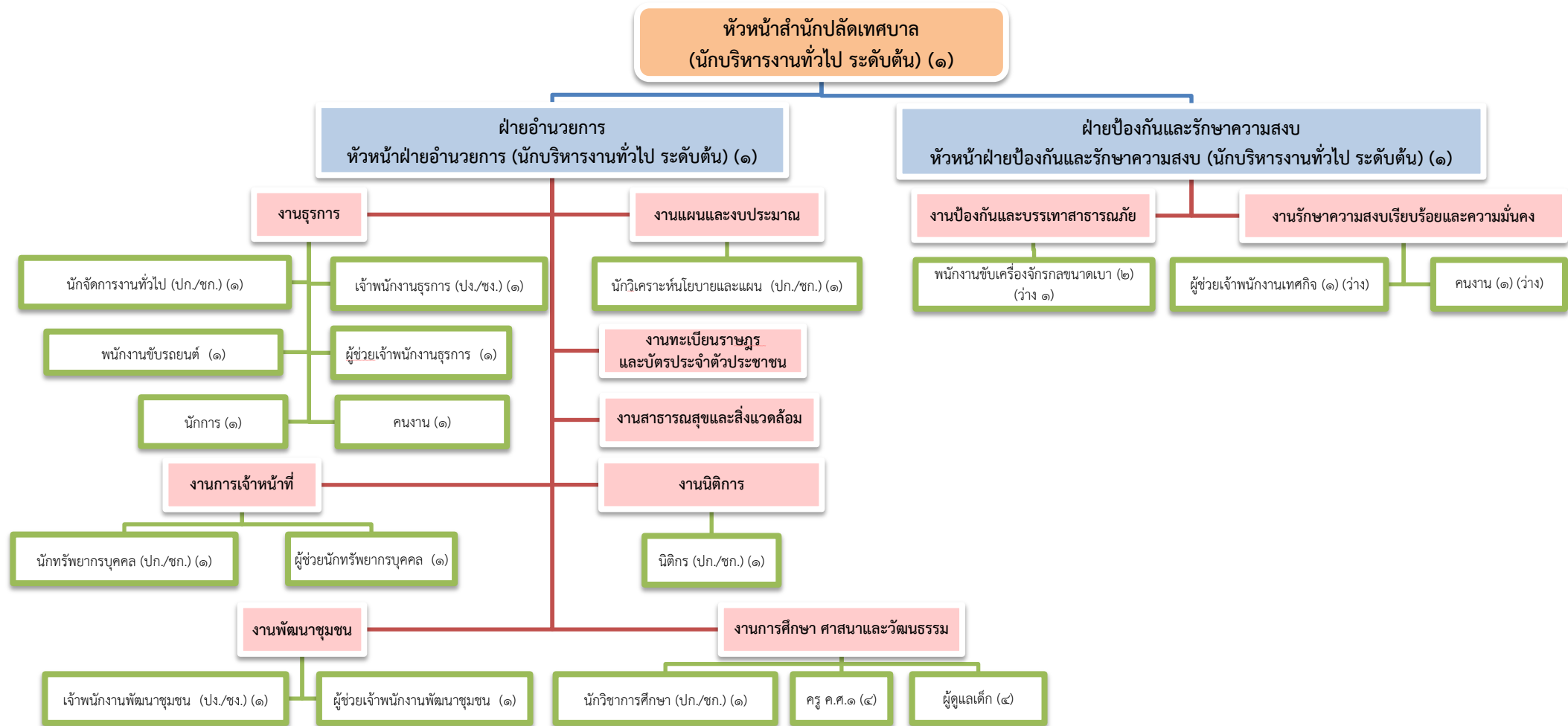
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหลักช้าง

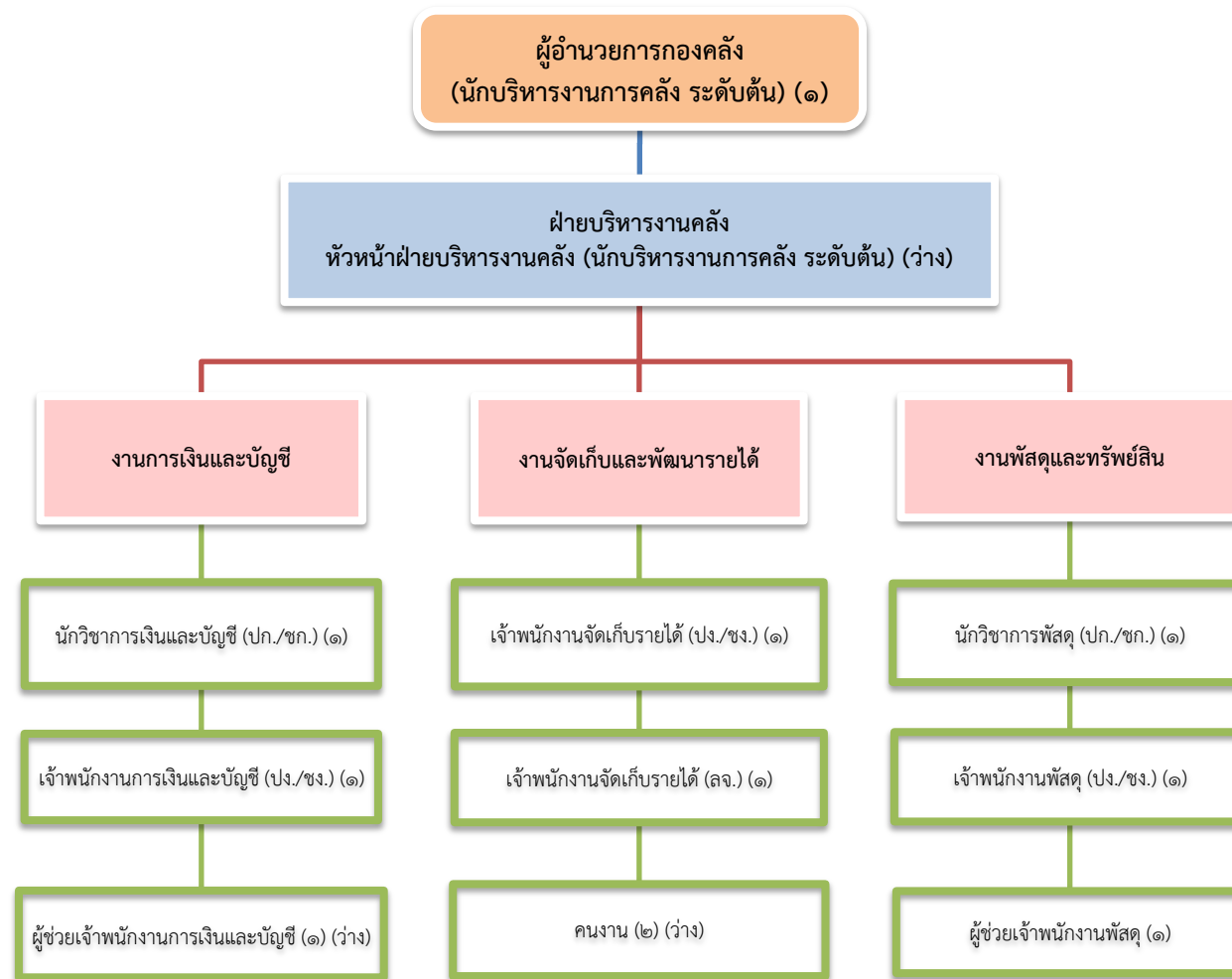


โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.			ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๓	-	-	๒	๓	-	-	๑	๑	-	-	๔	๖	๘	๒๘

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	๓	-	๑	๒	๒	๑๒

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๒	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายสุนทร เสถียรขจรกุล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นางสารภี พุ่มทิม	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓	ฝ่ายอำนวยการ นางยุพา วุฒิพงศ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๔	นางสาวบุญนิศา ลักขณะแมน	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	นางสาวอังคณา สุภาพร	ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๖	นางสาวนิศรา คำแดง	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๗	นายเนติลักษณ์ สุวรรณมณี	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๘	นางจิตทิพย์ พาทบุตร	ค.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๐๘๐
๙	นางสาวกัลยา ขาวจันคง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๐	นางสาวบุญญาลักษณ์ มหามาศย์	ปวส. (อุตสาหกรรมการเกษตร)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๑	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน) - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิกเนื่องจากเกษียณ)
๑๒	นางสาวสุจามรี ศรีพิชัย	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๗,๓๒๐ (๑๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๗,๓๒๐
๑๓	นางสาวสุนิสา ศิลารัตน์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๑,๓๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๖,๖๘๐
๑๔	นางอริยญา สุรัตน์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๑,๗๒๐ (๑๑,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๗๒๐
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายสิทธิชัย อำลอย	ป.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายชาติชาย บุญนาวงค์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวชลธิ์ ศรีเดชา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง											
	นางสาวสุโขะ มณีโชติ	ศน.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๑	๒๘๔,๔๐๐ (๒๓,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	(อุดหนุน)
	นางสาววิไลลักษณ์ อรุณ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	๒๕๔,๖๔๐ (๒๑,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	(อุดหนุน)
	นางสุวิไล อนันตกาญจน์	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๑	๓๐๘,๒๘๐ (๒๕,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	(อุดหนุน)
	นางกัญจน์กมล วงศ์เสน	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๑	๓๐๐,๗๒๐ (๒๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	(อุดหนุน)
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
	นางวาสนา มณีโชติ	คบ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	(อุดหนุน)
	นางสาวปยุตติสา เกตุสุรินทร์	วท.บ. (การฝึกและการจัดการกีฬา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	(อุดหนุน)
	นางสาวอรอนงค์ มณีฉาย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๕,๖๔๐ (๑๐,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	(งบท้องถิ่นจ่าย) ๑๒๕,๖๔๐
	นางอรอุมา ศรีอินทร์	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๕,๖๔๐ (๑๐,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	(งบท้องถิ่นจ่าย) ๑๒๕,๖๔๐
๒๖	ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ											
	ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ											
	นายนิรุญ ธรฤทธิ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นายศรีไชย วิเชียร	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
๓๑	นางวาสนา รักษาแก้ว	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๓๒	ฝ่ายบริหารงานคลัง	-	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๓	นางสาวศิริวรรณ อนุนาธรรม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๓๔	นางจรรยาพร ไกรนรา	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓๕	นางสาวสุพรรณอัมพร เพ็ญพอรู	ปวส. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๖	นางสาวปณัญญธา ดั่งกุล	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๗	นางสุภาพร ศรีรัตน์	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๘	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน) นางเนาวรัตน์ ไชยทิพย์	ม.๖	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) นายสุริยา ชาญสวัสดิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๒,๔๔๐ (๑๖,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๔๔๐
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๔๒	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
๔๓	นายถาวร จันทบุรี	วท.บ (เทคโนโลยีฯ ก่อสร้าง)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
ฝ่ายการโยธา												
๔๔	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๔๕	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๔๗	นางสาวกัญจัทย์ สุภาพ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๔,๓๖๐
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๙	ว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๐	นายสุพจน์ เนียมหมวก	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายประเสริฐ พิทักษ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ เทศบาลตำบลหลักช้าง จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหลักช้างยังต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหลักช้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามาส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ

ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ซึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

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

โดยมีวิธีการพัฒนา ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

โดยเทศบาลตำบลหลักช้าง ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพพนักงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ไปสู่ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ

เอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหลักช้าง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลหลักช้างส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังต่อไปนี้

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหลักช้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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