



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลมะลวน
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๗๗๙๕-๑๑๑๒

โทรสาร.๐-๗๗๙๕-๑๑๑๓

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของเทศบาล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลมะลวน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลมะลวน ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖-๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๑-๓๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔-๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙-๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗-๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๕๑-๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙-๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๖๖-๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๖๘

ภาคผนวก

- ๑.ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลมะลวน

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลมะลวน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมะลวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คือแผนอัตรากำลังที่เทศบาลตำบลมะลวนจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลมะลวน ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะลวน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลมะลวน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะลวน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมะลวน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะลวน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมะลวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลมะลวน นายกเทศมนตรีตำบลมะลวนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลมะลวน ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลมะลวน	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลมะลวน	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมะลวนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะลวน เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลมะลวน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมะลวน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เทศบาลตำบลมะลวน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลมะลวน จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะลวนตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ประวัติความเป็นมาของตำบลมะลวน

ตำบลมะลวนนี้ มาจากคำว่าม้าล้งเนื่องจากมีวัดอยู่วัดหนึ่งตั้งอยู่ตรงกันข้ามกับเทศบาลตำบลมะลวนในปัจจุบัน ฝั่งคลองทางทิศใต้วัดนี้ไม่มีประวัติว่าสร้างในสมัยใด แต่ตั้งขึ้นภายหลังวัดน้ำรอบ ด้วยเหตุที่เรียกว่ามะลวน ก็มาจากคำว่าม้าล้งคือวัดนี้มีสระน้ำอยู่สระหนึ่ง กว้าง ๒๐x๒๐ เมตร ปัจจุบันยังคงมีให้เห็นอยู่เป็นรูปสระน้ำริมสระในสมัยโบราณมีรูปปั้นม้า ๑ ตัว ทำด้วยหินอ่อนและมีรูปตรงกันม้าข้างตัวม้าเขียนเป็นภาษาขอม คนในตำบลมะลวนไม่มีใครสามารถอ่านออก บังเอิญได้มีคนเดินทางมาจากเมืองละโว้ (ลพบุรีในปัจจุบัน) เขาก็อ่านว่าในตัวม้านี้มีเงินทองเพชรนิลจินดา แต่ถ้าใครไม่มีวาสนา จะเอาออกมาไม่ได้โดยการเอามือล้งเข้าไปในก้นม้าและจับเอาแก้วแหวนเงินทองแต่ไม่มีใครสามารถเอาออกมาได้เพราะเมื่อกำมือจะเอามือออกจากก้นม้าไม่ได้จะต้องวางของและแบมือออกมา ชาวบ้านจึงเรียกกันว่าม้าล้งและเปลี่ยนมาเป็นมะลวนในปัจจุบัน

อีกประวัติหนึ่งของตำบลมะลวนในสมัยสงครามที่พม่ายกทัพเข้ามาตีเมืองไทย และพม่าได้เข้ามาตั้งค่ายอยู่ทางทิศตะวันออกของวัดมะลวนและจะจับคนไทยไปขังไว้ในค่ายคนไทยจึงทำการสู้รบกับพม่าเมื่อพม่าตายไปก็จะนำไปฝังที่ ป่าช้า (เปรวพม่า) ในปัจจุบันได้มีอีกประวัติความเป็นมาหนึ่ง คือเมื่อสมัยจะมีการก่อสร้างทางรถไฟ ประมาณ ๒๐๐ ปีที่แล้ว คนจีนเริ่มมาอยู่ตลาดคูแพรก แต่ก่อนเป็นตลาดคูแพรกนี้นับตั้งแต่วัดแหลมไผ่-หัวหาร มีบ้านคน ๓ บ้านเท่านั้น เป็นทุ่งโล่งมีแนวถนนเป็นเลา ๆ สงสัยว่าสร้างในสมัยมะลวนรุ่งเรืองและในทุ่งมีม้ามากคนจีนเห็นม้าจึงพูดว่าที่นี่มีม้าล้ง ๆ คือพูดไม่ชัดนั่นเอง สรุปคือมีม้าล้ง ๆ นั้นเอง จึงได้เพี้ยนมาเป็นมะลวนในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลมะลวน เดิมเป็นสภาตำบลมะลวน ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ต่อมาคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สุราษฎร์ธานีได้ให้ความเห็นชอบในการปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๑ และได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลมะลวน เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ปัจจุบันทำการถาวรอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ ตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอพุนพิน โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพิน ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง เทศบาลตำบลมะลวน มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๑๒๕ ไร่

ทิศเหนือ จดเขตตำบลคลองไทร อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ทิศใต้ จดเขตตำบลห้วยเตย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ทิศตะวันออก จดเขตตำบลศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ทิศตะวันตก จดเขตตำบลบางอน อำเภอพุนพิน และอำเภอวิภาวดี
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท โดยเฉพาะทางทิศตะวันตกพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าอุดมสมบูรณ์ มีลำคลองไหลผ่านตลอดแนว พื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ และการเกษตรอื่น ๆ ทางทิศตะวันออกสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองมะลวนไหลผ่าน เป็นที่ตั้งชุมชนและพื้นที่การเกษตร การทำนาข้าว และเลี้ยงสัตว์

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งทำให้มีช่วงฤดูฝนยาวนานและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านทำให้ฤดูร้อนและฝนระยะเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ฤดูฝนมีน้ำมากเกินไปและฤดูร้อนเกิดการขาดแคลนน้ำต็มน้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ลักษณะของดิน เป็นส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น ปาล์มน้ำมัน ยางพารา สวนผลไม้ต่าง ๆ และพืชผักต่างๆ แต่ในช่วงฤดูแล้งดินประเภทนี้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้ ทำให้เกิดปัญหาในการเพาะปลูก

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑.๕.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน คือ คลองมะลวน , คลองสินทอง , ห้วยตันตอ

๑.๕.๒ มีแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น คือ อ่างเก็บน้ำพรุค้อ , อ่างเก็บน้ำบ้านต้นปาบ , คลองชลประทาน

๑.๖ ลักษณะของป่าไม้ มีสวนป่าเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๘ ตำบลมะลวน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง การแบ่งเขตการปกครองของตำบลมะลวน แบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ปกครองหมู่บ้าน	ตำแหน่ง
๑	บ้านห้วยหาญ	นายไชยชนะ รัตนวิจิตร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
๒	บ้านตลาดมะลวน	นายสหเอก ลวณะสกล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
๓	บ้านดอนแฝก	นางจิราวรรณ นิจจันทร์พันธ์ศรี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓
๔	บ้านกลาง	นายเจษฎา รัตนวิจิตร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔
๕	บ้านต้นปาบ	นายประเสริฐ วิชัยดิษฐ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
๖	บ้านห้วยกรวด	นายทรงธรรม บุตรน้ำเพชร	กำนันตำบลมะลวน
๗	บ้านไผ่พระ	นายบรรจบ โชคราช	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
๘	บ้านคลองสินทอง	นายณรงค์ศักดิ์ สิงห์พล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘
๙	บ้านหนองพลอง	นายเลอพงษ์ พึ่งชาติ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร จำนวน ๗,๖๕๑ คน แยกเป็นชาย ๔,๕๐๖ คน หญิง ๓,๑๔๕ คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนกรมการปกครอง ณ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖) โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร						จำนวนครัวเรือน	
		ชาย		หญิง		รวม			
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	บ้านหัวหาญ	๑๘๕	๑๘๑	๑๙๙	๑๙๒	๓๘๔	๓๗๘	๑๔๒	๑๔๒
๒	บ้านตลาดมะลวน	๒๔๖	๒๓๔	๒๙๗	๒๘๙	๕๔๓	๕๒๓	๒๕๔	๒๕๕
๓	บ้านดอนแฝก	๒๕๐	๒๔๑	๒๕๕	๒๔๙	๕๐๕	๔๙๐	๑๔๙	๑๔๙
๔	บ้านกลาง	๑๙๐	๑๘๘	๑๙๕	๑๙๓	๓๘๕	๓๘๑	๑๐๙	๑๑๐
๕	บ้านต้นปาย	๒,๒๙๕	๒,๒๓๖	๘๒๖	๘๐๖	๓,๑๒๑	๓,๐๔๒	๑,๗๕๖	๑,๗๖๐
๖	บ้านห้วยกรวด	๕๐๓	๕๒๕	๕๑๑	๕๒๐	๑,๐๑๔	๑,๐๔๕	๔๐๘	๔๒๖
๗	บ้านไผ่พระ	๑๓๑	๑๓๒	๑๓๘	๑๔๓	๒๖๙	๒๗๕	๑๑๗	๑๑๘
๘	บ้านคลองสินทอง	๕๑๕	๕๑๗	๔๗๙	๔๗๘	๙๙๔	๙๙๕	๕๑๗	๕๒๕
๙	บ้านหนองพลอง	๒๔๗	๒๔๗	๒๗๔	๒๗๕	๕๒๑	๕๒๒	๑๘๙	๑๘๙
รวม		๔,๕๖๒	๔,๕๐๖	๓,๑๗๔	๓,๑๔๕	๗,๗๓๖	๗,๖๕๑	๓,๖๔๑	๓,๖๗๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๔.๑.๑ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมะลวน จำนวน ๒ แห่ง คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมะลวน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลมะลวน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ ตำบลมะลวน

๔.๑.๒ โรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลมะลวน ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต ๒ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

- โรงเรียนวัดแหลมไผ่ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลมะลวน
- โรงเรียนวัดห้วยกรวด ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลมะลวน

๔.๑.๓ โรงเรียนเอกชน ๑ แห่ง คือโรงเรียนพันธศึกษา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลมะลวน

๔.๑.๔ โรงเรียนอนุบาล ๑ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลกงปิน ๗ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ ตำบลมะลวน

๔.๒ การสาธารณสุข ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวน มีสถานบริการด้านสาธารณสุข จำนวน ๓ แห่ง คือ

๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะลวน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลมะลวน

๔.๒.๒ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยกรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลมะลวน

๔.๒.๓ โรงพยาบาลกงปิน ๗ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลมะลวน

- ข้อมูลปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลมะลวน จากการเก็บข้อมูลทางสถิติของ รพ.สต. มะลวนและ รพ.สต.บ้านห้วยกรวด (แผนสุขภาพชุมชน) พบว่าปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีปัญหาด้านสุขภาพที่สามารถสรุปได้ ๒ กลุ่มปัญหา คือ กลุ่มปัญหาด้านสุขภาพ และกลุ่มปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ (๑) โรคเบาหวาน (๒) โรคโควิด - ๑๙ (๓) โรคความดันโลหิตสูง (๔) โรคไข้เลือดออก

- (๕) โรคมะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก (๖) สุขภาวะผู้สูงอายุ (๗) สุขภาพช่องปาก (๘) ภาวะโภชนาการ (๙) โรคมะเร็งลำไส้ (๑๐) อุบัติเหตุ (๑๑) ตุ่มครองผู้บริโภค

๔.๓ อาชญากรรม/ยาเสพติด มีหน่วยบริการประชาชน ๒ แห่ง

๔.๓.๑ หน่วยบริการประชาชนตำบลมะลวน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลมะลวน

๔.๓.๒ หน่วยบริการประชาชนตำบลบ้านห้วยกรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลมะลวน

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้ขึ้นทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพไว้กับเทศบาลตำบลมะลวน ดังนี้

๑) ผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน ๑,๐๐๑ ราย
๒) ผู้พิการที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ	จำนวน ๑๓๙ ราย
๓) ผู้ป่วยเอดส์ที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	จำนวน ๐ ราย
๔) จำนวนเด็กแรกเกิดที่ขอรับเงินอุดหนุน	จำนวน ๙๕ ราย

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง ถนนที่อยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวน ดังนี้
รายละเอียดทะเบียนสายทางที่อยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
คูเอกสารในภาคผนวก ๑

๕.๒ การไฟฟ้า ในพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวนมีไฟฟ้าใช้ ร้อยละ ๙๙ ของครัวเรือนทั้งหมด

๕.๓ การประปา ในพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวนใช้น้ำประปาจากประปาหมู่บ้านทั้งหมด ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๕.๔ โทรศัพท์ มีระบบโทรศัพท์พื้นฐาน และระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ครอบคลุมทุกพื้นที่ของตำบลมะลวน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวน ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ข้าว และพืชผักต่างๆ

๖.๒ การประมง ประชาชนบางส่วนมีการทำการประมงน้ำจืด เลี้ยงปลา

๖.๓ การปศุสัตว์ ประชาชนบางส่วนมีการเลี้ยงวัวเนื้อ วัวพื้นเมือง หมู ไก่ แพะ

๖.๔ การบริการ มีสถานบริการน้ำมัน จำนวน ๔ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว มีสถานที่เชิงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ วัดแหลมไผ่ วัดมะลิวัลย์ และวัดห้วยกรวด

๖.๖ อุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวน มีโรงงานผลิตและแปรรูปไม้ยางพารา จำนวน ๑ แห่ง

๖.๗ แรงงาน เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลตำบลมะลวนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานในพื้นที่ และมีแรงงานที่เป็นคนต่างด้าวบางส่วน

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน เทศบาลตำบลมะลวนมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	ครัวเรือน	พื้นที่(ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านหัวหาญ	๑๙๗	๑๙๘	๑๓๙	๓,๓๖๕
หมู่ที่ ๒ บ้านตลาดมะลวน	๒๓๑	๒๙๕	๒๔๖	๑๔๐
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนแฝก	๒๔๘	๒๕๕	๑๔๔	๓,๒๐๐
หมู่ที่ ๔ บ้านกลาง	๑๘๖	๑๗๙	๑๐๓	๑,๔๐๐
หมู่ที่ ๕ บ้านต้นปาบ	๒,๐๐๔	๘๗๒	๑,๗๒๘	๔,๒๕๐
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยกรวด	๕๐๐	๕๐๗	๓๙๗	๗,๕๐๐
หมู่ที่ ๗ บ้านไผ่พระ	๑๓๓	๑๔๓	๑๑๕	๓,๕๐๐
หมู่ที่ ๘ บ้านคลองสินทอง	๕๐๗	๔๘๓	๔๙๙	๑๘,๗๕๐
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองพลอง	๒๔๖	๒๗๔	๑๘๗	๖,๐๒๐
รวม	๔,๒๕๒	๓,๒๐๖	๓,๕๕๘	๔๘,๑๒๕

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

๗.๒.๑ การทำสวนยางพารา

ชื่อหมู่บ้าน	ยางพารา				
	(ครัวเรือน)	(ไร่)	(กก./ไร่)	(บาท./ไร่)	(บาท./ไร่)
บ้านหัวหาญ	๒๕	๒๔๒	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
ตลาดมะลวน	๒	๑๗	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านดอนแฝก	๓๐	๑๗๕	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านกลาง	๒๐	๑๘๕	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านต้นปาบ	๖๕	๑,๘๐๐	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านห้วยกรวด	๒๕๐	๔,๘๑๘	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านไผ่พระ	๑๕	๑๔๕	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านคลองสินทอง	๓๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
บ้านหนองพลอง	๑๐๕	๒,๒๑๖	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
สรุปรวม	๘๖๒	๒๕,๓๘๒	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๗.๒.๒ การทำสวนปาล์มน้ำมัน

ชื่อหมู่บ้าน	ปาล์มน้ำมัน				
	(ครัวเรือน)	(ไร่)	(กก./ไร่)	(บาท./ไร่)	(บาท./ไร่)
บ้านหัวหาญ	๘๕	๘๕๔	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
ตลาดมะลวน	๕	๕๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านดอนแฝก	๖๐	๒,๘๕๗	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านกลาง	๓๐	๒๗๓	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านต้นปาย	๑๕	๓๗๐	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านห้วยกรวด	๘๕	๑,๑๙๑	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านไผ่พระ	๔๓	๑,๓๐๐	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านคลองสินทอง	๓๐	๓๕๗	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
บ้านหนองพลอง	๓๐	๑๑๕	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
สรุปรวม	๓๘๓	๗,๓๖๗	๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๖,๐๐๐

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา ๖๖.๓๐ มิลลิเมตร/ปี
- แหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองมะลวน
- แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น จำนวน ๒ แห่ง คือ คลองส่งน้ำชลประทาน และ อ่างเก็บน้ำพรุค้อ

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

- ระบบประปาหมู่บ้าน

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด ๓ แห่ง ได้แก่

- วัดมะลิวัลย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านกลาง
- วัดแหลมไผ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านตลาดมะลวน
- วัดห้วยกรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยกรวด
- วัดสัมพันธวราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านไผ่พระ

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี มีดังนี้

- วันขึ้นปีใหม่ ทำบุญตักบาตร ฟังธรรมเทศนา
- ประเพณีสงกรานต์ ทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระ รดน้ำผู้สูงอายุ
- ประเพณีอาบน้ำพระนารายณ์ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี
- ประเพณีสวดหมู่บ้าน จบปี จบเดือน
- ประเพณีวันรับตายาย (รับเปรต) วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ เชื่อว่าเป็นวันที่ยมทูตปล่อยวิญญาณ

บรรพบุรุษมารับส่วนบุญจากลูกหลาน จึงทำพิธีรับวิญญาณ

- ประเพณีวันส่งตายาย (ส่งเปรต) วันแรม ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ (หลังวันรับ ๑๕ วัน) เชื่อว่าเป็นการส่งวิญญาณบรรพบุรุษกลับ ชาวบ้านจึงให้ความสำคัญมากกว่าวันรับ

- งานชักพระ-ทอดผ้าป่า วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ คี่วันพระ ๑๕ ค่ำ พระสงฆ์ร่วมกับชาวบ้านทำเรือพนมพระ รถพนมพระ ตกแต่งพุ่มผ้าป่าแล้วร่วมกันแห่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น มีดังนี้

- ด้านพิธีการทางศาสนา คือ นายเฟื่อง ภิญญาคง มีความรู้ความสามารถด้านพิธีการทางศาสนา พิธีการตั้งศาลพระภูมิเจ้าที่ และเป็นหมอฟันบ้านมีความรู้เรื่องการรักษาโรคเรื้อรัง และการปิดขางในเด็ก
- ด้านช่างตีมีด คือ (๑) นายสวัสดิ์ อินทรสฤงคาร มีความรู้ความสามารถทักษะด้านการตีมีด มีพร้า มีดกรีดยาง

๘.๔ สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก มีผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจของตำบลมะลวน ได้แก่ ขนมชั้นแม่ฮึด

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑ แห่ง คือ คลองมะลวน ไหลผ่านพื้นที่หลายหมู่บ้านในตำบลมะลวน

๙.๒ ป่าไม้ มีพื้นที่ป่าไม้ คือสวนป่าเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ค่อนข้างสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก สาธารณูปการพร้อม เศรษฐกิจฟื้นฟู อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคม มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือนและมีไฟฟ้าสาธารณะครบคลุมทั่วถึง
๓. ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง
๗. ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่ตลอดไป

๘. ตำบลมะลวนเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เชิงเกษตรกรรม มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

๙. เทศบาลตำบลมะลวนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๕. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

๖. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม
๗. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในตำบลมะลวน
๙. ค่าคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ค่าคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมและระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐
๒. คราวเรือนมีไฟฟ้าใช้และมีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๓. คราวเรือนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๔. คราวเรือนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนในพื้นที่
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๖. ประชาชนมีความรู้และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๗. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในพื้นที่
๘. นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในตำบลมะลวนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
๙. ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในระดับคะแนน ๕ คะแนน
๑๐. ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับคะแนน ๙๐ คะแนน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบการระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค
๓. ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตร และการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๗. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยว
๑๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการองค์กร

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลมะลวน กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ไว้ใน ๖ ประเด็น คือ

๑. การคมนาคมมีความสะดวก โครงสร้างพื้นฐานมั่นคง
๒. ประชาชนมีน้ำอุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง
๓. มีไฟฟ้าและแสงสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ
๔. ประชาชนมีอาชีพรายได้พอเพียง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๖. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบล มะลวน
ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์	พัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่ง เชื่อมโยงระบบโลจิสติกส์	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน
ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจ และ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน	พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมแปรรูปเพื่อสร้าง มูลค่าสูง	ด้านคุณภาพชีวิต	การพัฒนาเศรษฐกิจ
การพัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพคน	การเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพคน มนุษย์	เสริมสร้างพลังทางสังคมเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดี	๑. ด้านคุณภาพชีวิต ๒. ด้านการศึกษา ๓. ด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	การส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิต
ด้านการสร้างการ เติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน	๑. พัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้ มาตรฐานเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน ๒.บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการ พัฒนาอย่างยั่งยืน	ด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การส่งเสริม พัฒนาการ ท่องเที่ยวและการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
ด้านการปรับปรุง สมดุลและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการ	การบริหารจัดการใน ภาครัฐ การป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลใน สังคมไทยอย่างยั่งยืน	เสริมสร้างพลังทางสังคมเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดี	ด้านการบริหารจัดการ ท้องถิ่นที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลมะลวน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่บางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรังและยังไม่เชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่หมู่บ้านทำให้การเดินทางไม่ได้รับความสะดวกโดยเฉพาะในฤดูฝน	การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาด้านอื่นๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน มีความสะดวก รวดเร็วปลอดภัย
	๒. ขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้ทั่วถึงและเพียงพอ
	๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลและไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในบริเวณพื้นที่จุดเสี่ยงที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
	๕. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดีเนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด เช่น การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๖. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนอกจากจะใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคแล้ว ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ	การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งการรวมกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองทางการตลาดทำให้สามารถกำหนดราคาสินค้าในราคาที่เหมาะสมได้ไม่ถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
	๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การทำเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว อาจทำให้ผลผลิตลดลง
	๓. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนบางส่วนยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๔. การขาดความสนใจ จริจใจ จริจจิง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆ ที่รัฐจัดให้กับชุมชนจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจทัศนคติของแต่ละชุมชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
๓. ด้านสังคม	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	โรคระบาดนับวันยังมีเพิ่มมากขึ้น มีเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่ๆ
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่สุขภาพอนามัยเท่าที่ควร
	๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจบีบรัดให้ต้องทำงานหาเงินมาใช้จ่ายในครอบครัวทำให้ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวเท่าที่ควร
	๔. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่มีคุณภาพและทันสมัย ที่เหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๕. ไม่มีสถานที่ที่เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงชีวิตได้ใช้เป็นศูนย์ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	การศึกษาตลอดชีวิตเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๖. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๗. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือการกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ
	๒. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดี จะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการ การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจะเพิ่มมากขึ้น
	๓. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งโบราณสถาน ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จะเป็นที่ นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการ พัฒนาหรือดัดศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

เทศบาลตำบลมะลวน ได้นำข้อมูลปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา มาวิเคราะห์เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลมะลวน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ “SWOT analysis” เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลมะลวน ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength = S)

- สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะลวนเป็นที่ราบลุ่มและมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ที่ตั้งมีถนนทางหลวงเชื่อมต่อในหลายหมู่บ้าน เหมาะแก่การคมนาคมขนส่ง
- ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- การเมืองในพื้นที่ไม่มีความรุนแรง ประชาชนในพื้นที่อยู่กันแบบเครือญาติ
- มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในรูปแบบของเวทีประชาคม รวมถึงการจัดกิจกรรมงานประเพณี และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๒) จุดอ่อน (Weakness = W)

- รายได้ที่เทศบาลตำบลมะลวนจัดเก็บเองมีน้อย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมในทุกด้าน ทำให้ประชาชนได้รับบริการและการช่วยเหลือต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง
- เทศบาลตำบลมะลวน มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบกว้างมาก ทำให้ยากแก่การบริหารจัดการและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
- สภาพพื้นที่บางส่วนของเทศบาลตำบลมะลวนเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบ่อยครั้ง และในช่วงฤดูแล้งก็เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง
- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพให้มีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน รวมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร
- มีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และบุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- ขาดอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและทันสมัยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๓) โอกาส (Opportunities = O)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจไว้ โดยรัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการระบบบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
- รัฐบาลให้ความสำคัญของหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านการเกษตร

๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

- รัฐบาลและนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้แนวทางการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง

- การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

- ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่จูงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพไม่ชัดเจน สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับและความไม่เป็นธรรมทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง

- ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีการเพิ่มขั้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับในการปฏิบัติงาน

- ภาวะเศรษฐกิจผันผวนไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการค้าการลงทุนในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหาด้านการเกษตร เช่น ราคาน้ำมันแพง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เป็นต้น

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) ด้านเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน “ปัญหาค่าครองชีพสูง” ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตรายจ่ายไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับมา ขณะที่การเพิ่มขึ้นของรายได้ยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันเท่าที่ควร รวมถึงสภาพของภาคการส่งออกที่ยังได้รับผลกระทบจนทำให้ไม่สามารถฟื้นตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกที่ยังผันผวนสูง ขณะที่การส่งออกยังคงหดตัว ราคาพืชผลทางการเกษตรแม้จะปรับตัวดีขึ้นแต่ก็ยังทรงตัวอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ไม่สามารถไปเพิ่มความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายของผู้บริโภคได้ เหล่านี้ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความเชื่อมั่นโดยรวมของประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตามการฟื้นตัวของการบริโภคน่าจะเริ่มปรับตัวขึ้นอย่างต่อเนื่องบนเงื่อนไขที่ว่าสถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจโลกคลี่คลายลง และประสิทธิภาพการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ฟื้นตัวเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยหลายปัจจัยที่เมื่อพิจารณาแล้วจะค่อนข้างเป็นผลดีกับเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไป โดยเฉพาะการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐ และการท่องเที่ยวที่ยังขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ

๒) ด้านสังคม ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญคือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แนวโน้มสังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั่วโลก เมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลงการออมลดลง รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลและปฐมพยาบาลผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้การลงทุนลดลงรายได้ประชาชาติลดลง ทั้งนี้การที่แรงงานลดลงอาจแก้ไขโดยการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานคนหรือใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น หากไม่มีการเตรียมความพร้อมการจัดสรรทรัพยากรแรงงานที่จะลดลงจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้รายได้ประชาชาติลดลงได้ ดังนั้นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปมีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ผ่านมา ได้ระดมใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะที่ดิน ป่าไม้ แหล่งน้ำ ทรัพยากรชายฝั่งทะเล ทรัพยากรธรณี ในอัตราที่สูงมากและเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จนมีผลทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ เกิดการร่อยหรอ และเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเริ่มส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในชนบท ที่ต้องพึ่งพาทรัพยากรเป็นหลักในการยังชีพ ได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรที่ดิน ทรัพยากรแหล่งน้ำ เป็นต้น

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ๑.๑ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด
- ๑.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๓ ขาดระบบบริหารจัดการขยะของตำบลที่เป็นรูปธรรม
- ๑.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน
- ๑.๕ ประชาชนขาดความรู้ในการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง
- ๑.๖ ถึงขยะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๗ ประชาชนต้องการให้มีโครงการคัดแยกขยะในชุมชน
- ๑.๘ ขาดมาตรการในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการหวงแหนทรัพยากร
- ๑.๑๐ ภัยแล้ง/ฝนทิ้งช่วง
- ๑.๑๑ น้ำท่วม
- ๑.๑๒ มลพิษทางอากาศ/ฝุ่นละออง/หมอกควัน

๒. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๒.๑ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนยังน้อย
- ๒.๒ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๒.๓ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ๒.๔ ประชาชนไม่ใช้สิทธิทางการเมืองตามหลักประชาธิปไตย
- ๒.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกตามหลักประชาธิปไตย
- ๒.๖ ประชาชนขาดการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่ถูกต้อง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๓.๒ ระบบสวัสดิการ สำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ ระบบการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยยังด้อยคุณภาพ
- ๓.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม
- ๓.๕ การป้องกันและแก้ไขโรคติดต่อในท้องถิ่นยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓.๖ ปัญหาเล่นการพนัน
- ๓.๗ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๘ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง
- ๓.๙ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๓.๑๐ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ

๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อทั้งในมนุษย์ พืช สัตว์
- ๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๓ ขาดงบประมาณบุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย
- ๔.๔ ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๕ การดำเนินการโครงการด้านสาธารณสุขของท้องถิ่นตรงตามความต้องการของ

- ๔.๖ การป้องกันและลดปัญหาด้านยาเสพติดมีประสิทธิภาพ
- ๔.๗ การส่งเสริม/สนับสนุน/อุดหนุน/กลุ่มองค์กรด้านสาธารณสุข
- ๔.๘ การส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพและอาชีพเสริมของผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ครีวเรือนยากจน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๕.๒ เด็ก นักเรียน ออกจากระบบการศึกษากลางคัน
- ๕.๓ ขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของครู/อาจารย์
- ๕.๔ ขาดทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
- ๕.๕ การศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง
- ๕.๖ เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญการศึกษาน้อยลง

๖. ด้านน้ำในการอุปโภคบริโภค

- ๖.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- ๖.๒ ไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ในฤดูฝน
- ๖.๓ ขาดระบบชลประทานที่ดี
- ๖.๔ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่
- ๖.๕ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ
- ๖.๖ งบประมาณในการดำเนินการด้านแหล่งน้ำไม่เพียงพอในการดำเนินการ

๗. ด้านเศรษฐกิจ

- ๗.๑ ถูกกดค่าแรง/ถูกเอารัดเอาเปรียบ/ต้องทำงานเกินกว่าค่าแรงที่ได้
- ๗.๒ งานที่ทำต่ำกว่าวุฒิการศึกษา
- ๗.๓ ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๗.๔ การทำมาหากินฝืดเคือง/ไม่มีมูลค่า
- ๗.๕ รายได้ไม่แน่นอน/ราคาผลผลิตการเกษตรไม่แน่นอน
- ๗.๖ ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๗.๗ ขาดระบบประกันราคาสินค้าเกษตรที่มีประสิทธิภาพ
- ๗.๘ หางานทำยาก
- ๗.๙ งานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง
- ๗.๑๐ ขาดแหล่งประกอบอาชีพ/ไม่มีที่ดินทำกิน
- ๗.๑๑ ขาดผลผลิตการเกษตรได้ราคาต่ำ/ถูกกดราคา
- ๗.๑๒ รายได้ไม่พอกิน

๘. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๘.๑ เส้นทางคมนาคมสัญจรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๘.๒ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๘.๓ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๘.๔ ระบบโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๘.๕ ระบบกระจายเสียงของ อบต.ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมะลวนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะลวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลมะลวนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลมะลวนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมะลวน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลมะลวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) การสาธารณสุข มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๕) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษา แหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่

(๓) การบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล

(๔) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลมะลวน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการ ของเทศบาลตำบลมะลวน จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลฯ เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) มีการจ้างเหมาบริการเก็บขนขยะมูลฝอยสำหรับพื้นที่ภายในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของ	- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) การเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอย ขาดประสิทธิภาพ ทางด้านการบริหารจัดการ ทั้งจากต้นทุนและปลายทาง รวมทั้ง การขาดศักยภาพการกำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ , พื้นที่ดำเนินการ, บุคลากร , วัสดุ-อุปกรณ์ และงบประมาณ ตลอดจน การกระบวนกรมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะจากภาคประชาชน ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และสุขภาวะของประชาชน
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้ง มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ (๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ (๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น (๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อสารประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง (๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ทันสมัย รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
(๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ , เร่งรัดและสำรวจภาษีอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น (๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดทำงบประมาณ (๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้ง งานรักษาความสงบภายใน (งานเทศกิจ) ในเบื้องต้นได้ ตลอดจนมีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง (๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (๙) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ , ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan) , ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น	สะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน (๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหรือเป็นชุมชนท่องเที่ยว (๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ตลอดจน อัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทันทั่วถึง รวมทั้ง ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง , การขาดวินัยจราจร , สุณัข/แมวจรจัด , การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น (๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการ (๙) ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
- ด้านสังคม (๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมี	- ด้านสังคม (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ อาคารบางส่วนชำรุดทรุดโทรม ขาดความปลอดภัย และไม่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน (๒) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
ประสิทธิภาพ (๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (๔) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด	ต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ (๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร (๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง (๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น
- ด้านแหล่งน้ำ (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง	- ด้านแหล่งน้ำ (๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากคู คลอง หรือท่อระบายน้ำภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีวัชพืชหรือขยะอุดตัน และระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ
- ด้านเศรษฐกิจ (๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่างๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ด้านเศรษฐกิจ (๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร (๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้ง สมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง (๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมือง เพื่อบริการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด (๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว (๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน (๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่างๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง (๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านศาสนาของท้องถิ่น (๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี	- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา (๒) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น (๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย ได้แก่ ทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรป่าชายเลน ทรัพยากรสัตว์น้ำ เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหรือแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ (๒) มีกลุ่มหรือองค์กรภาคเอกชนช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	- ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ (๑) สภาพแหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยเฉพาะลำคลองและทะเล เกิดมลภาวะน้ำเสีย โดยคุณภาพของน้ำในลำคลองและทะเลมีการปนเปื้อนของมลพิษเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนและผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือแหล่งน้ำตามธรรมชาติ (๒) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งบนบก และในทะเล ได้แก่ พื้นที่ป่าต้นลำธาร ป่าชายเลน ร่องน้ำสาธารณะ ชายฝั่งทะเล เกิดความเสื่อมโทรม เนื่องจากถูกบุกรุกทำลาย เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม แหล่งท่องเที่ยว และที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี และหน่วยงานของรัฐขาดแคลนบุคลากร (๓) การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและสิ้นเปลืองงบประมาณ (๔) ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความตระหนักและมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแล และตรวจสอบโดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ การสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว หรือไม่สามารรถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง - การบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งด้านสิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ (๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสนใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับร้องขอ (๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลาทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ	(๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก (๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัยอาชญากรรม และการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ (๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง - การบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน หรือภาคเอกชน (๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร
- ด้านสังคม (๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสทางการศึกษา และได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น (๒) มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง	- ด้านสังคม (๑) สถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบขาดแคลนบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอนและยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษารวมทั้ง ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน (๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน (๔) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญการรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ (๕) รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง (๖) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชน ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย (๗) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้ามาประสานงานและสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน (๘) ประชาชนและเยาวชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ตลอดจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านกีฬาย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมกีฬาประจำหมู่บ้าน ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ	ความรู้และสารสนเทศต่างๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความเหมาะสมหรือความถูกต้อง (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพเนื่องจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันและคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งอาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้ (๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัยหรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๕) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การส่งเสริมหรือใช้จัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมรวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม (๖) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้ (๗) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูงเนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมือง สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ และมีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ (๘) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้านันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด
- ด้านแหล่งน้ำ (๑) สภาพภูมิประเทศมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติจำนวนหลายแห่งและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้ประชาชนและเกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง	- ด้านแหล่งน้ำ (๑) ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ที่เพียงพอและแหล่งกักเก็บน้ำมีขนาดเล็ก รวมทั้ง คูคลองตันเขิน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และพืชผลทางการ

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านเศรษฐกิจ (๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง (๒) ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย (๓) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง (๔) เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา) และพืชชนิดอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้อย่างยั่งยืน (๕) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง (๖) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบ ที่ราบเชิงเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล รวมทั้ง มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ (เกษตรกรรม ปศุสัตว์ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว) ซึ่งทำให้เป็นแหล่งผลผลิตที่สามารถเลี้ยงดูชุมชนได้ ไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่น (๗) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (พืชเศรษฐกิจ และประมงชายฝั่ง) รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการลงทุน ตลอดจน การเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการเกษตร (๘) มีสถานประกอบการในการรองรับและจำหน่ายสินค้าร้านอาหาร โรงแรม/ที่พัก และสถานบริการประเภทต่างๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว (๙) ประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าว นักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ เดินทางมาท่องเที่ยว และแวะพักระหว่างเดินทางท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและเกิดการกระจายรายได้ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	เกษตรเสียหาย - ด้านเศรษฐกิจ (๑) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเกษตร หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศ ทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ (๒) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งและสภาพสังคมเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ประชาชนจากพื้นที่อื่นให้ความสนใจและอพยพเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมืองอย่างต่อเนื่อง (๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ระบบการสื่อสารอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น (๓) สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ทั้งจากชายฝั่งทะเล ป่าชายเลน และลำคลอง ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีที่สวยงามและศักยภาพ (๔) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมือง ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้ (๕) มีท่าเทียบเรือขนาดเล็กสำหรับอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางน้ำให้แก่ประชาชน เกษตรกร และนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) สภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง ไม่สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือสัตว์น้ำ เนื่องจากทะเลมีคลื่นลมแรง เรือประมงไม่สามารถออกจากฝั่งได้ (๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน (๓) แนวริมฝั่งลำคลองและแนวชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะทำให้สภาพภูมิทัศน์ของตลิ่งและชายหาดขาดความสวยงามในการท่องเที่ยว รวมทั้ง อาจเกิดความเสียหายแก่อาคารบ้านเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป เนื่องจากพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนถูกบุกรุกทำลาย รวมทั้ง จากความแปรปรวนของสภาพอากาศ (๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดภัยสึนามิ เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย บริเวณชายฝั่งทะเล และยังไม่มียาระบบเตือนภัยสึนามิในพื้นที่ที่รับผิดชอบ (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัยและมีเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม (๖) ความหนาแน่นของชุมชนมีความหนาแน่นมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว และการจัดวางผังเมือง รวมทั้ง มลพิษต่างๆ เนื่องจากยังไม่มีมีการดำเนินการจัดวางระบบผังเมืองอย่างเป็นระบบ
- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมทั้ง ประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือหวงแหน และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น	- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงใหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี ตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๒) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม (๓) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่มีความโดดเด่น หลากหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ (๔) มีสภาพภูมิศาสตร์ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลาย และมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูงขึ้น (๕) มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ (๖) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษาภายในจังหวัด ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริมการบริการหรือธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง สนับสนุนความพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการท่องเที่ยว	(๒) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น (๓) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสาน อนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากประชาชน (๔) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตความรับผิดชอบ (๕) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะหรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศ รวมทั้ง ขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการบางราย ซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (๖) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอ และถูกต้องเหมาะสม

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลมะลวน ทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อต้องการของ

ประชาชน

๕. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง
๖. การจัดระบบผังเมือง และระบบจราจร
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
๑๐. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ

พัฒนาท้องถิ่น

การกิจรอง

๑. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๙. ส่งเสริม บำบัด ฟื้นฟูและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๑๐. พัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมด้านท่องเที่ยว
๑๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และการพาณิชย์กรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลมะลวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) งานพัฒนาชุมชน
- (๖) งานนิติการ
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัฒนารายได้
- (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานวิศวกรรมโยธา
- (๓) งานแบบแผนและก่อสร้าง

(๔) งานสาธารณูปโภค

(๕) งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลมะลวน ได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและ การจัดการขยะ	๑.กองช่าง	* งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (๑) - คนงานประจำรถขยะ (๓)
๒.ปัญหาด้านการเมืองการ บริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การ บริหาร จั ด ก า ร บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน สังคม	๑.สำนักปลัด	* งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ผอ.ศพด. (๒) - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) - ครู (๓) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (๑) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๓)
๔.ปัญหาด้านน้ำในการ อุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน แหล่งน้ำ	๑.สำนักปลัด ๒.กองช่าง	* งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๑) *งานแบบแผนและก่อสร้าง - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
๕.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑.สำนักปลัด	* งานพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒ นา คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	๑.สำนักปลัด	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุข(๑)

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๗.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.กองช่าง	* งานแบบแผนก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) * งานวิศวกรรมโยธา -วิศวกรโยธา ปก./ชก.(๑) - นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) * งานสาธารณูปโภค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลมะลวน ดังนี้

๑.พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๑	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๗	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (ว่างเดิม) - พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน) - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๓ อัตรา (ว่างเดิม)
๓	กองคลัง	๗	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๔	กองช่าง	๖	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา - วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) - นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) - นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
รวม		๓๒	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา
๒	กองคลัง	๒	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา - ผู้มีคุณวุฒิ ๑ อัตรา (กำหนดใหม่)
๓	กองช่าง	๕	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา
รวม		๑๔	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๔	
รวม		๑๒	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) จำนวน ๕๘ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา
- (๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
- (๓) พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๔) ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๓ อัตรา
- (๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา
- (๖) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลมะลวน ตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. อัตราค่าจ้างลด/ยุบเลิกตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีภารกิจและมีปริมาณงานที่ยังเพิ่มมากขึ้น จึงไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมะลวน มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณการหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	ประเภท	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุน ปี ๒๕๖๖	จำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				
					พนักงาน ส่วน ตำบล (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวม
๑.	อบต.มะลวน	สามัญ	๔๓,๘๓๖,๕๐๐	๒๕,๘๓๖,๕๐๐	๓๒	๐	๑๔	๑๒	๕๘
๒.	อบต.ท่าข้าม	สามัญ	๔๓,๔๑๖,๙๖๘	๑๐,๔๘๕,๔๗๖	๒๖	๒	๙	๙	๔๖
๓.	อบต.คลองไทร	สามัญ	๔๔,๐๙๔,๐๐๐	๒๔,๑๙๔,๐๐๐	๒๐	๐	๑๔	๔	๓๘
๔.	อบต.กรูด	สามัญ	๓๔,๕๒๘,๓๐๐	๑๘,๐๗๑,๐๐๐	๒๑	๐	๖	๓	๓๐

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลมะลวนมีความเหมาะสม จึงมีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่าง มาปฏิบัติงานให้ครบถ้วน และกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและภาระถ่ายโอนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่เทศบาลตำบลมะลวน ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลมะลวน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมะลวน ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะลวนเป็นเทศบาลสามัญ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการ เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลมะลวน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภา การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม

การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) งานพัฒนาชุมชน
- (๖) งานนิติการ
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัฒนารายได้
- (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานวิศวกรรมโยธา

- (๓) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๔) งานสาธารณูปโภค
- (๕) งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล งานสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมะลวน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อเทศบาลฯ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
๒.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
๓.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗.นักการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๘.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
๑๐.นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๑.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	๑	-	+๑	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๑๒.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
๑๓.นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการสาธารณสุข								
๑๕.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๑๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๐. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
๒๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๓๒	๓๓	๓๓	+๑	+๑	-	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๗. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
๒๘. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
๓๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			ว่าง
๓๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑		
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๓๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๘	๙	๙	+๑	+๑	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
๓๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๑		+๑		
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๓๘. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
๔๐. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๔๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิศวกรรมโยธา</u>								
๔๒. วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓. นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๔๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑			
<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
๔๕. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๔๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u>								
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๔๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๘. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๕	๑๖	๑๖	+๑	+๑	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๙.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๗	๕๗	๖๐	๖๐	+๓	+๓	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลมะลวน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง คน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	+๑	-	
๓	กองคลัง	๗	๘	๙	๙	+๑	+๑	-	
๔	กองช่าง	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	+๑	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-			
รวม		๔๗	๕๗	๖๐	๖๐	+๓	+๓	-	

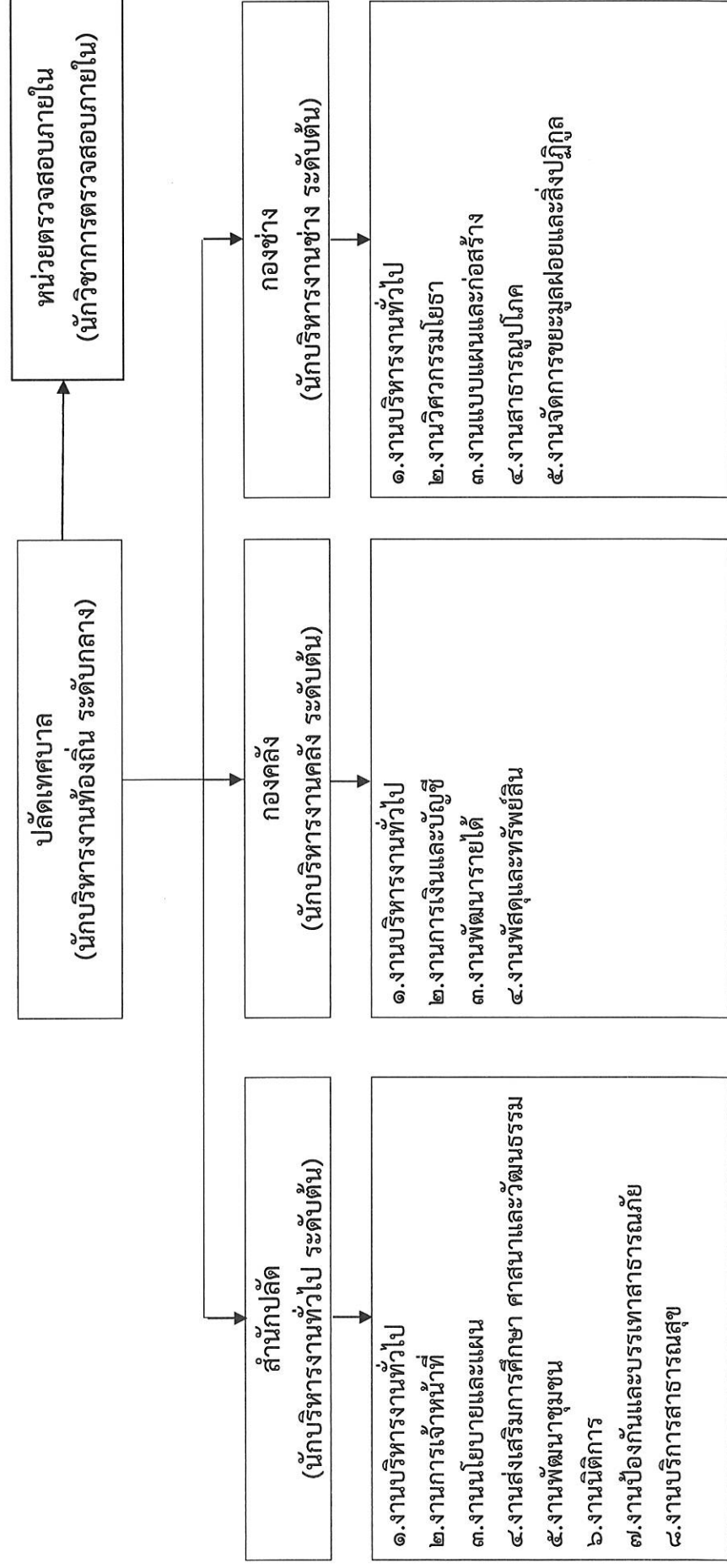
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือ้น ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าสิ่งพิมพ์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานเทศบาลตำบลมะละกวน

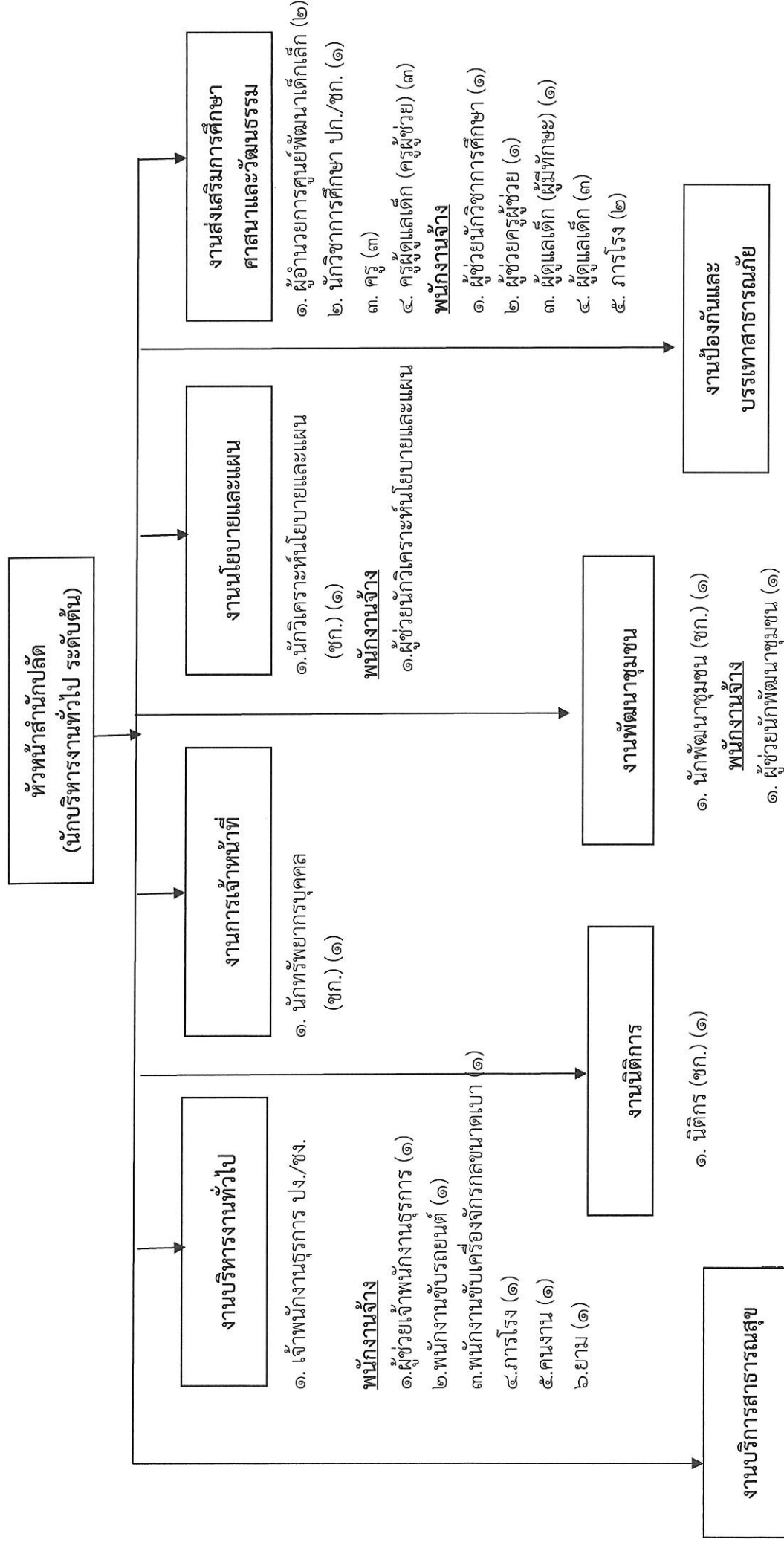
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	-	-	-	๖๓๐,๐๐๐	๓๗,๑๓๐					
	สำนักปลัด																						
๒	หน.ส.บ.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	-	-	-	๕๘๑,๘๘๐	๔๓,๕๘๐					
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	-	-	-	๔๒๒,๖๔๐	๓๕,๑๑๐					
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	-	-	-	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๘๘๐					
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๖๘,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	-	-	-	๔๘๓,๐๒๐	๓๙,๐๘๐					
๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	-	-	-	๓๖๘,๖๔๐	๒๙,๖๑๐					
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	-	-	-	๓๖๘,๖๔๐	๒๙,๖๑๐					
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	-	-	-	๒๖๕,๔๘๐	๒๑,๑๙๐					
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๑๐	-	-	-	๒๑๓,๙๕๐	๑๗,๒๓๐					
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๐	๒๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๒๔,๘๒๕					
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านคลองสินทอง		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐					
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อบต.มะลวน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐					
๑๓	ครู	คศ.๒	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินเดือน				
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐					

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๒๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๕๑๖	-	-	๓๒๕,๓๕๖	๒๖,๐๗๐			
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๕,๐๐๐			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๑,๕๐๐			
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๐๓	-	-	๑๘๗,๖๘๓	๑๕,๘๔๐			
๑๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล		๑	๑	๑๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๐๓	-	-	๑๘๗,๖๘๓	๑๕,๘๔๐			
	ขนาดเบา																					
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๒๘๕,๙๒๐	๒๓,๒๖๐			
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๘๐๐	-	-	๒๑๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน			
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๒	ภารโรง		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๐	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๒๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐			
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	๐	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐			

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะลวน



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	พนักงานเทศบาล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๗	๕	-	๒	๑	-	-	๔	๓	๘	๓๔



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๕

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานส่วนตำบล													
๑	นายสมเกียรติ เสนา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐ (๓๗,๑๓๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	-	๖๑๓,๕๖๐	
สำนักปลัด อบต.													
๒	นางพรพิมล เพชรสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐	
งานการเจ้าหน้าที่													
๓	นางนัยนา เพชรเขียว	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
งานนโยบายและแผน													
๔	นายศักดิ์ สุวลักษณ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๕๑๔,๖๘๐	
งานพัฒนาชุมชน													
๕	นางสาวบุญมา เกี้ยวทัฬ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (แขนงวิชาการบัญชี)	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๐๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐	
งานนิติกร													
๖	นายจักรกฤษณ์ ชัยประเสริฐสัง	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๗	นายราชันย์ ภูมิไชยา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างเทคนิคโลหะ	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๖๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐	

๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
งานบริหารงานทั่วไป												
๘	-	-	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๖๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๙	-	-	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๖๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๒๔,๖๑๐ (๓๕๕,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๔,๖๑๐
๑๐	ว่าง					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสินทอง			ว่าง
๑๑	ว่าง					ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.มะลาว			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.มะลาว			ว่าง
๑๒	นางสาวอุทัยวรรณ คงทิพย์	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗ ๒ ๐๑ ๖๖๐๐ ๓๔๕	ครู	คศ.๒	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๕	ครู	คศ.๒	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน
๑๓	นางพรทิพา มหาโสม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๖	ครู	คศ.๒	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๖	ครู	คศ.๒	๓๘๐,๑๖๐ (๓๑,๖๘๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน
๑๔	นางสาวระวีวรรณ พลวรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	คศ.๒	๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	คศ.๒	๓๕๕,๕๖๐ (๒๙,๖๓๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน
๑๕	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)		-	เงินอุดหนุน
๑๖	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)		-	เงินอุดหนุน

๖๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)												
๑๗	ว่าง		๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก		๖๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๖	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๔๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
งานบริการสาธารณสุข												
๑๘	นางสาวศุภมาศ แซ่คู	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๖๗ ๒ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๖๗ ๒ ๐๑ ๔๖๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)			๒๐๗,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๙	นางสาวสุภาภรณ์ พึ่งชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๒,๘๔๐ (๒๖,๐๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๘๔๐
๒๐	นางสาวอุมาพร มณีนิล	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวพัชรียงภรณ์ ขันมัน	รัฐประศาสนศาสตร (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๒	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๓	นายอำนาจ กล่อมทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๘๐
๒๔	นายบุญครอง ปัญญากุล	ประถมศึกษาปีที่๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ ขนส่งแบบ แอมบิวเลนซ์ //	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ ขนส่งแบบ แอมบิวเลนซ์ //	-	๑๕๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๘๐
๒๕	นางสาวพัชรีย์ ขันนวล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๗๙,๑๒๐ (๒๓,๒๖๐x๑๒)	-	-	๒๗๙,๑๒๐
๒๖	นางสาวอุทุมพร อรรถพรตน์กุล	ศษ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐x๑๒)			เงินอุดหนุน ๑๑,๔๐๐

๖๒

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๗	นางดวงพร สิงหนผล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาษตรมว้ย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นางสาวชนมน ปรีชาชาญ	ทัศนศิลป์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
		(ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต)											
๒๙	นางจิรนิมิต์ ทองปลอด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นางชูศรี ทองจันทร์	ประถมศึกษาปีที่๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นางรังษิณี คงเมือง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นางเพ็ญประภา ภิญญาคง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นางสาวสรสิรินทร์ ภิรมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายบุญชัย วิชัยดิษฐ์	ประถมศึกษาปีที่๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง											
๓๕	นางสาวจิราภรณ์ ขาวหนูนา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง.)	ต้น	๖๗-๒-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง.)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- ๕๔๘,๕๒๐
๓๖	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๓๗	นางสุภาพร รัชมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	๔๕๒,๓๒๐
๓๘	ว่าง		๖๗ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก	๖๗ ๒ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐		ว่าง
๓๙	นางสาวพิไลพร จิตรพงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐x๑๒)	-	๔๐๖,๔๔๐
๔๐	นางกนิษฐา นุ่นหมื่น	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๕๒,๓๒๐ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	๑๕๒,๓๒๐
๔๑	ว่าง		๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก/ชก.	๖๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก/ชก.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ											
๔๒	นายวิโรจน์ ศรีบุญเรือง	ศิลปศาสตร์ (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	๑๑๗,๓๖๐
๔๓	นางสาวลักขณ์ ชุ่มน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		๑๓๘,๐๐๐

๐๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		
											เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๔๔	นายวัชรินทร์ วงศ์วิเชียร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีฯ กอสรอง)	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นทบรรพการงานช่าง.)	ต้น	๖๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นทบรรพการงานช่าง.)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๑,๘๘๐
๔๕	ว่าง		๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่าง
๔๖	นางจุฑารัตน์ ศรีเทพ	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง)	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๕๓,๔๘๐ (๓๒,๗๕๐X๑๒)	-	-	๓๕๓,๔๘๐
๔๗	ว่าง		๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
๔๘	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ช.ก.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
๔๙	ว่าง	-	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๖๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ												
๕๐	นายบรรยทธิ์ สุขช่วยชู	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๖,๕๖๐ (๑๖,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๙๖,๕๖๐
๕๑	นายธนนท์ อาวุธ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์) (ปวส.) ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๖,๙๖๐ (๑๐,๕๘๐X๑๒)	-	-	๑๒๖,๙๖๐
๕๒	นางสาวเพชรรัตน์ พ่วงรอด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)			๑๕๓,๕๒๐
๕๓	นางสาวกัญญ์วรา สมมะสวน	รัฐประศาสนศาสตร (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)		ผู้ช่วยธุรการ			ผู้ช่วยธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)			๑๓๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลมะลวน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างและลูกจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างและลูกจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อใช้ ในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลมะลวนตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการ ปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลมะลวนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญ อย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบล มะลวน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ

- การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมะลวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
เป็นเทศบาลตำบลมะลวน

โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความประสงค์
จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความจำเป็นต้องจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการ
สาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล
พ.ศ. ๒๔๙๖ จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ สมควรให้จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามเจตนารมณ์
ของประชาชนในท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
ประกอบมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
จึงประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลตำบลมะลวน

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศนี้ มีแนวเขต
ตามคำบรรยายแนวเขตและแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย และให้พ้นสภาพแห่งการเป็นองค์การบริหาร
ส่วนตำบล รวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงและนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ให้มีประกาศนี้จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเป็นต้นไป บรรดางบประมาณ
ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ออไป
เป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น และบรรดาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ใช้บังคับในเรื่องใด
อยู่ก่อนแล้ว ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะได้มีการตราเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่
ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายทรงศักดิ์ ทองศรี)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย