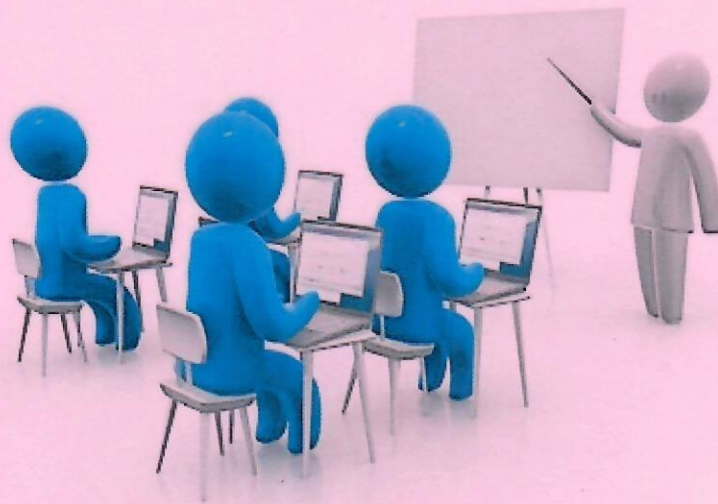




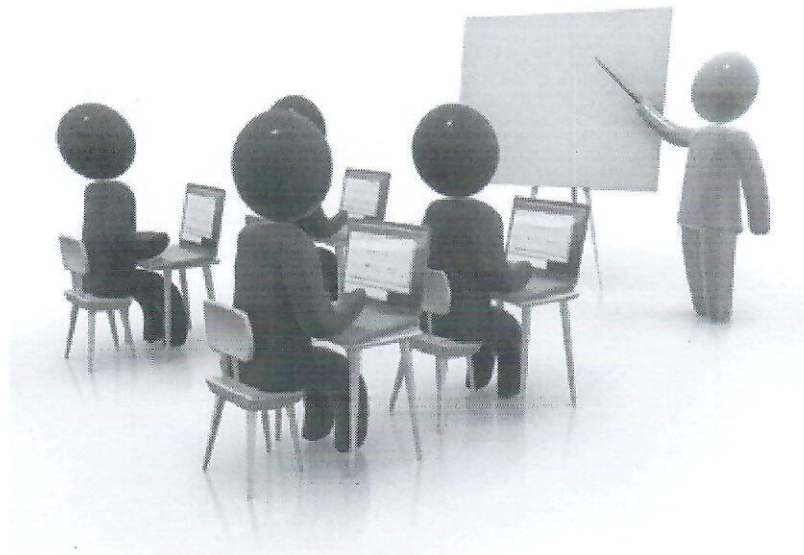
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา มีวัตถุประสงค์เพื่อเทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาบุคลากร ในองค์กรและดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่านา ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถคาดคะเนว่าในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่านา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่เทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่านาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของจังหวัด นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

สำนักปลัดเทศบาล  
งานกาารเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลท่านา  
[www.thanacity.go.th](http://www.thanacity.go.th)

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑

## ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนาเอกสารขออนุมัติยุบเลิก
- สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลท่านา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา โดยให้เทศบาลตำบลท่านา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลท่านา จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลท่านา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลท่านา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่านา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

## ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

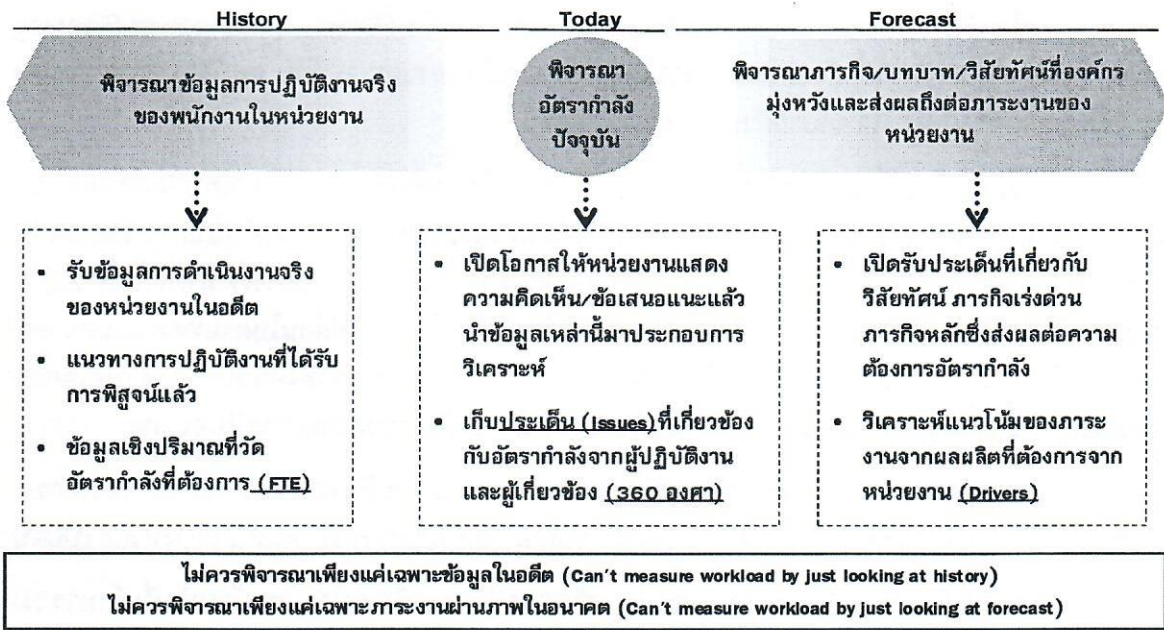
● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

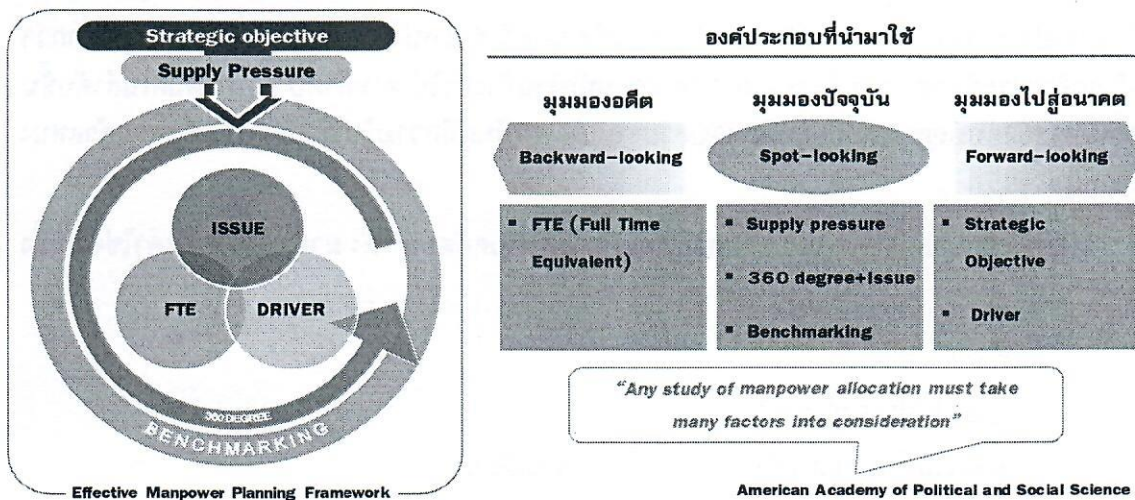
### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์หน้ามาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรกำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรกำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรกำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลท่านา ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่านา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่านา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามา ร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลท่านา ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และ ตำแหน่งแต่ละ งาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่ง ควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลท่านา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่ง ประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๓,๙๗๐=๕๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๕๕๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐	๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐	(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐	-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-		
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๖,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลท่านา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่านา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

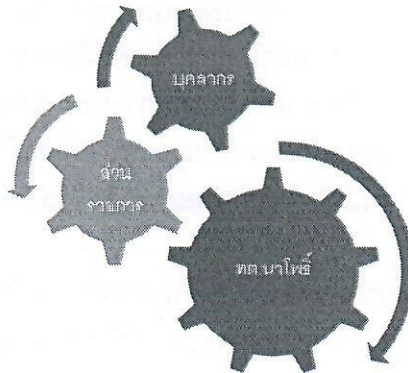
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่านา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่านา) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่านา (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการและงานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลท่ามา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลท่ามา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลท่ามา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียง เทศบาลตำบลท่ามามีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๑.๒๕๑ ตารางกิโลเมตร ซึ่งไม่มีเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียงที่มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกันจึงไม่สามารถเปรียบเทียบกับเทศบาลใกล้เคียงได้ จึงพิจารณาจากภารกิจของเทศบาลเป็นหลัก

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลท่านาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลท่านา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลท่านา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่านา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่านา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลท่านา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลท่านา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลท่านา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลท่านา และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลท่านา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลท่านาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลท่านา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สำนักงานเทศบาลตำบลท่านาตั้งอยู่เลขที่ ๑๘๙ หมู่ ๒ ตำบลท่านาอำเภอเกาะปง จังหวัดพังงา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเกาะปงประมาณ ๑ กิโลเมตร

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปง จังหวัดพังงา มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

**ทิศเหนือ** ตั้งหลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองกะปงฝั่งใต้ตรงปากตะวันออกของทางหลวงไปทางอำเภอตะกั่วป่า จากหลักเขตที่ ๑ เลียบชายฝั่งของคลองกะปงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้เป็นระยะทาง ๕๐๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๒

**ทิศตะวันออก** จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้เป็นระยะทาง ๒,๒๓๐ เมตร ถึงจุดซึ่งห่างจากคลองกะปง ไปทางทิศตะวันออก ๔๕๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๓

**ทิศใต้** จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตั้งฉากกับเส้นหลักเขตที่ ๒ และหลักเขตที่ ๓ ไปทางทิศตะวันตก จุดฝั่งตะวันออกคลองกะปง ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๔

**ทิศตะวันตก** จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามฝั่งตะวันออกของคลองกะปงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือจนบรรจบกับหลักเขตที่ ๑ ระยะทางห่างจากศาลากลางจังหวัดพังงา ประมาณ ๔๗ กิโลเมตร

เนื้อที่

เทศบาลตำบลท่านามีเนื้อที่ประมาณ ๑.๒๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๖๑.๘๗๕ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีแอ่งน้ำในบริเวณที่อาศัยและที่ตั้งบ้านเรือนของประชาชนมีลำน้ำคลองกะปงไหลผ่านทางทิศตะวันตก

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิศาสตร์โดยทั่วไป มีลักษณะภูมิอากาศ ๒ ฤดู อากาศชื้น ฝนตกตลอดปี เพราะได้รับอิทธิพลจากมรสุมต่างๆ โดยฝนจะเริ่มตกประมาณปลายเดือนเมษายน - ตุลาคม ของทุกปี ส่วนฤดูร้อนจะแห้งแล้งมาก ประมาณ เดือนธันวาคม - เมษายน ของทุกปี

**๑.๔ ลักษณะของดิน**

ทรัพยากรดิน สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะสำหรับการปลูกพืชผักสวนครัว สวนผลไม้ สวนยางพารา และปาล์มน้ำมัน

**๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ**

เทศบาลตำบลท่านา มีลำคลองกะปงไหลผ่าน แต่ช่วงหน้าแล้งน้ำในลำคลองอาจจะลดลงและตื้นเขินบ้าง นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำเป็นน้ำผิวดิน เกิดจากการขุดผิวดินเมื่อครั้งทำเหมืองแร่ดีบุก

**๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้**

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ตั้งของบ้านเรือนประชาชนและหน่วยงานราชการ วัด ตลาด และร้านค้า มีสวนผลไม้ สวนปาล์ม สวนยางบ้างเล็กน้อย

**๒. ด้านการเมือง/ปกครอง**

**๒.๑ เขตการปกครอง**

เขตการปกครองในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีจำนวน ๒ ชุมชน คือ

- ๑) ชุมชน ๑ (ฝั่งตรงข้ามวัดอินทภูมิ)
- ๒) ชุมชน ๒ (ฝั่งวัดอินทภูมิ)

**๒.๒ การเลือกตั้ง**

เทศบาลตำบลท่านามีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑. สภาเทศบาลตำบลท่านา ทำหน้าที่นิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลตำบลท่านา มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล

๒. คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ๑ คน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี ๑ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน

**๓. ประชากร**

**๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร**

จำนวนครัวเรือน ๕๙๘ หลังคาเรือน (วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๕๓ น.)

ประชากรเทศบาลตำบลท่านา รวมทั้งสิ้น ๙๙๘ คน

แยกเป็น ชาย จำนวน ๔๗๔ คน และหญิง ๕๒๔ คน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุประชากร	ชาย	หญิง	รวม
๐ - ๑๐ ปี	๓๗	๓๕	๗๒
๑๑ - ๒๐ ปี	๔๓	๕๑	๙๔
๒๑ - ๓๐ ปี	๗๐	๔๑	๑๑๑
๓๑ - ๔๐ ปี	๗๒	๕๙	๑๓๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๖๔	๗๔	๑๓๘
๕๑ - ๖๐ ปี	๖๗	๙๖	๑๖๓
๖๑ - ๗๐ ปี	๖๓	๘๕	๑๔๘
๗๑ - ๘๐ ปี	๓๕	๔๔	๗๙
๘๑ - ๙๐ ปี	๑๘	๓๑	๔๙
๙๑ ปีขึ้นไป	๕	๘	๑๓
รวม	๔๗๔	๕๒๔	๙๙๘

\*\*\*ข้อมูลจากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลท่านา ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๔. สภาพสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน  
(โรงเรียนบ้านปากถัก)
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ จำนวน ๑ แห่ง  
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่านา)
- ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง  
(ห้องสมุดศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน)
- ห้องสมุดเด็ก จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์บริการอินเทอร์เน็ต จำนวน ๑ แห่ง  
(ณ เทศบาลตำบลท่านา ให้บริการทั้งบุคลากรและประชาชนทั่วไป)

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาล จำนวน - แห่ง
- สถานีอนามัย จำนวน - แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน - แห่ง
- คลินิกส่วนตัว จำนวน - แห่ง
- รานขายยาแผนโบราณและแผนปัจจุบัน จำนวน ๔ แห่ง

#### ๔.๓ อาชญากรรม

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่านา ไม่พบปัญหาอาชญากรรมร้ายแรง ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาวัยรุ่นดื่มสุรา ทะเลาะวิวาท หรือลักเล็กขโมยน้อยบ้างเล็กน้อย ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพการงานเป็นหลักแหล่ง เช่น เกษตรกร ข้าราชการ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป ปัญหาคนว่างงานมีน้อยมาก

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาลตำบลท่านามีผู้ติดยาเสพติดน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นหน้าที่ของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่านาได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการและป้องกันยาเสพติดเทศบาลตำบลท่านา จำนวน ๑ ศูนย์ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลท่านาได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) การประสานขอรับค่าจัดการศพผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยตามประเพณี

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (มีเฉพาะทางบกเท่านั้น)

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๗๕ (สายตะกั่วป่า - พังงา)
- ถนนคอนกรีต ๑๕ สาย

#### การขนส่งมวลชน

อำเภอกะปง มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับจังหวัดต่างๆ ได้สะดวกทั้งหมด ๑ ทาง ได้แก่ ทางบกมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่าง หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ที่สามารถใช้งานได้ดีทุกฤดูกาล มีรถยนต์ประจำทางบริการ ทั้งรถปรับอากาศและรถธรรมดา วิ่งบริการระหว่างอำเภอโดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๗๕ (สายตะกั่วป่า - พังงา) เป็นถนนผ่านอำเภอกะปงเข้าสู่ตัวเมืองพังงา

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอตะกั่วป่า ได้ตั้งสถานีไฟฟ้าย่อย ๑ สถานี คือ สถานีไฟฟ้าย่อยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกะปง ซึ่งสามารถจ่ายไฟฟ้าให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ( ๕๘๘ ครัวเรือน)

### ๕.๓ การประปา

เทศบาลตำบลท่านา มีกิจการประปาเป็นของตนเองสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือ เทศบาลตำบลท่านาไม่มีแหล่งดิบในการผลิตในการผลิตน้ำประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่น บางปีก็เกิดภาวะฝนแล้งยาวนาน อาจเกิดปัญหาขาดแคลนน้ำดิบบ้าง แต่เทศบาลตำบลท่านาก็แก้ปัญหาโดยการใช้เครื่องสูบน้ำจากลำคลองกะปงมาแก้ปัญหาดังกล่าว

### ๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีสถานีหรือที่ทำการเครือข่ายโทรศัพท์จำนวนทั้งสิ้น ๓ แห่ง

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านามีที่ทำการไปรษณีย์จำนวน ๑ แห่ง คือ ที่ทำการไปรษณีย์กะปง ซึ่งอยู่ห่างจากเทศบาลตำบลท่านาประมาณ ๑ กิโลเมตร และมีบริษัทขนส่งเอกชน จำนวน ๒ แห่ง อยู่ห่างจากเทศบาลตำบลท่านาประมาณ ๕๐๐ เมตร

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลท่านา ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม เช่น การทำสวนยางพารา ปลูกต้นไม้ประเภทยืนต้น ปลูกปาล์มน้ำมัน ซึ่งพื้นที่การเกษตรจะอยู่นอกเขตเทศบาล และอีกประมาณร้อยละ ๒๐ ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น รับราชการ การค้าขาย รับจ้าง เป็นต้น

### ๖.๒ การประมง

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา ประชากรในพื้นที่ไม่ได้ประกอบอาชีพประมง เนื่องจากเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่านาไม่ได้ติดกับชายฝั่งทะเล

### ๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีการปศุสัตว์อยู่ไม่มากนัก ประชากรส่วนใหญ่ที่ทำการปศุสัตว์ เช่น การเลี้ยงโคกระบือ สุกร และไก่ เท่านั้น

### ๖.๔ การบริการ

โรงแรม/รีสอร์ท จำนวน ๑ แห่ง

ร้านอาหาร จำนวน ๙ แห่ง

โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน - แห่ง

สถานีขนส่ง จำนวน - แห่ง

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลท่านามีสถานที่สำคัญคือวัดอินทภูมิ (ปากถัก) เป็นสถานที่ประดิษฐานมณฑปหลวงพ่อเซ่งหรือพระครูเซ่ง จันทมณี อดีตเจ้าอาวาสวัดปากถัก หรือว่าวัดอินทภูมิ เป็นเกจิอาจารย์ที่ชาวบ้านเลื่อมใสศรัทธาอย่างมาก และยังมีถนนคนเดินบ้านปากถัก เมืองเหมืองเก่า ถนนคนเดินบ้านปากถักมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ด้วยสองข้างทางที่ประกอบไปด้วยดีกรามบ้านช่องสมัยเก่าที่ยังคงความคลาสสิคมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้เหมือนได้ย้อนอดีตไปเดินตลาดในยุคเก่าๆ

#### **๖.๖ อุตสาหกรรม**

ในเขตเทศบาลตำบลท่านาไม่มีภาคอุตสาหกรรม

#### **๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีกิจการที่เป็นการพาณิชย์อยู่หลากหลายประเภท เช่น ร้านรับซื้อยาง ร้านขายวัสดุก่อสร้าง ร้านขายจักรยานยนต์ ร้านซ่อมจักรยานยนต์ ร้านเสริมสวย เป็นต้น

#### **๖.๘ แรงงาน**

แรงงานที่อยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลท่านา ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งรับจ้างกรีดยางพาราและรับจ้างทั่วไป

### **๗. ระบบเศรษฐกิจ**

#### **๗.๑ การนับถือศาสนา**

ประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่านา นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ โดยมีศาสนสถานพุทธ จำนวน ๑ แห่ง คือ วัดอินฤมิ (วัดปากถัก)

#### **๗.๒ ประเพณีและงานประจำ**

สำหรับประเพณีและวัฒนธรรมของไทยพุทธที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง การทำบุญวันสารท การบวชนาค การแต่งงาน การขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ

การจัดประเพณีวันสารทเดือนสิบของอำเภอกะปง มีกิจกรรมที่สำคัญที่มีการอนุรักษ์สืบทอด คือ การแห่กระเจดีย์ กระเจดีย์คือภาชนะที่แล้วแต่ผู้ประดิษฐ์จะตกแต่งในลักษณะใด แล้วมีการบรรจุอาหารแห้ง ขนม ของใช้ ผลไม้ เพื่อนำมาถวายวัด เป็นการอุทิศผลบุญส่วนกุศลไปให้ญาติผู้ล่วงลับไปแล้วนั้น ในวันแรมสิบห้าค่ำเดือนสิบ ก็จะมีการแห่กระเจดีย์จากหมู่บ้านไปยังวัดที่ใกล้เคียง

#### **๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น**

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่านา คือ การผลิตข้างพองของ “กลุ่มแม่บ้านเกษตร” ซึ่งเทศบาลตำบลท่านา ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับสมาชิกและคนในชุมชนอีกทางหนึ่ง

#### **๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก**

“สาธิกา” เป็นชื่อทุเรียนพันธุ์พื้นเมืองของอำเภอกะปงที่มีเอกลักษณ์ ด้วยรสชาติและลักษณะรูปทรงที่กลมมน หนามเล็กแหลม แตกต่างจากทุเรียนพันธุ์อื่นๆ โดยเฉพาะรสชาติโดดเด่น หวานหอมกลมกล่อม เนื้อหนานุ่ม ผิวเนื้อทุเรียนเป็นสีทองและจากความสวยงามจึงเนื้อทุเรียนนี้เองทำให้มีชื่อเรียกที่ไพเราะของชาวอำเภอกะปงว่า “เรียนสาริกา” หรือ ทุเรียนสาธิกา และได้เรียกสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคนและภายหลังมีการเรียกชื่อว่า “ทุเรียนสาริกา” ให้ไพเราะยิ่งขึ้นจนเป็นชื่อที่คุ้นเคยของคน อำเภอกะปง จังหวัดใกล้เคียง มาจนถึงปัจจุบัน

**๘.ทรัพยากรธรรมชาติ**

**๘.๑ น้ำ**

เทศบาลตำบลท่านามีแหล่งน้ำเป็นแหล่งน้ำผิวดิน เกิดจากการขุดผิวดินเมื่อครั้งทำเหมืองแร่ เรียกว่า หานตาแจ็ก และแหล่งน้ำจากลำคลองกะปง ซึ่งมีน้ำไหลผ่านตลอดปี

**๘.๒ ป่าไม้**

เทศบาลตำบลท่านา ไม่มีพื้นที่เป็นป่าไม้ มีเพียงสวนผลไม้ สวนยางพารา และสวนปาล์มน้ำมัน

**๘.๓ ภูเขา**

เทศบาลตำบลท่านา มีเนินเขาเตี้ยๆ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นที่ปลูกยางและปาล์ม น้ำมันของประชาชน

**๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ**

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่านา ส่วนมากเป็นพื้นที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ สถานที่ราชการ และพื้นที่เล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

**๙. อื่นๆ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)**

**๙.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน**

- ชุมชน ๑ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๔๓ ไร่
- ชุมชน ๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๓๗ ไร่

**๙.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร**

**ชุมชน ๑**

ประเภทของ การทำเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดย เฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนยางพารา	๓ ครัวเรือน ๒๐ ไร่	๒๕๐ กก./ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๕,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนปาล์ม น้ำมัน	๓ ครัวเรือน ๒๕ ไร่	๔,๐๐๐ กก./ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๖,๐๐๐ บาท/ไร่

**ชุมชน ๒**

ประเภทของ การทำเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดย เฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนยางพารา	๒ ครัวเรือน ๑๐ ไร่	๒๕๐ กก./ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๕,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนปาล์ม น้ำมัน	๓ ครัวเรือน ๑๕ ไร่	๔,๐๐๐ กก./ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๖,๐๐๐ บาท/ไร่

**๙.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร**

**ชุมชน ๑**

แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบโปรcentage			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
๑) ปริมาณฝน	✓					
แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ลำดับความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตรตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่ เข้าถึงฯ
๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ						
- คลอง	๑	✓			✓	๑๐

**ชุมชน ๒**

แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำการเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบโปรตรระบุ			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
๑) ปริมาณฝน	√					
แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ลำดับความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตรตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่ เข้าถึง
๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ						
- คลอง	๑	√			√	๑๐

**๙.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)**

**ชุมชน ๑**

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่ เข้าถึง
๑. บ่อบาดาลสาธารณะ	√					
๒. บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	√					
๓. ประปาหมู่บ้าน (ของ อปท.)		√		√		๙๕%
๔. ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)	√					
๕. แหล่งน้ำธรรมชาติ		√				

สรุป ครัวเรือนในหมู่บ้านนี้มีน้ำกิน น้ำใช้ เพียงพอ

ชุมชน ๒

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึง
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	
๑. บ่อบาดาลสาธารณะ	✓					
๒. บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	✓					
๓. ประปาหมู่บ้าน (ของ อปท.)		✓		✓		๙๕%
๔. ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)	✓					
๕. แหล่งน้ำธรรมชาติ		✓				

สรุป ครัวเรือนในหมู่บ้านนี้มีน้ำกิน น้ำใช้ เพียงพอ

## ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา

### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี  
ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

### ๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูล  
สารสนเทศ

### ๓. เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ  
ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับและตอบสนองการขยายตัว  
ของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น

๒. การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กร  
และการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๓. การส่งเสริมและสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบ  
เพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

๔. การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของ  
ประชาชน

๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย และความปลอดภัยในชีวิตและ  
ทรัพย์สิน

๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความแข็งแรง สามารถพึ่งพา  
ตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๔. ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่านามีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. ในเขตเทศบาลตำบลท่านามีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๒
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ นำอยู่อย่างมีความสุข
๘. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

#### ๕. ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนนำอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### ๖. กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภค และบริโภค
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลด ต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และ เพิ่มช่องทางตลาด
๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชนและคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖. ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชนและรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายใน การบริหารภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

#### ๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

**ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- กลยุทธ์ :**
๑. จัดให้และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน
  ๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค

- เป้าประสงค์ :**
๑. เพื่อการคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย
  ๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ร้อยละของครัวเรือนที่มีการคมนาคมสะดวก รวดเร็ว
๒. ร้อยละของครัวเรือนที่มีระบบสาธารณูปโภคเข้าถึง

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารต่างๆ ฯลฯ	๑. จำนวนถนน อาคาร ที่เพิ่มขึ้น ๒. จำนวนถนน ทางระบายน้ำ อาคาร ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
๑.๒ การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ขยายระบบส่งน้ำ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ฯลฯ	๑. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการขุดลอก ปรับปรุง ๒. จำนวนการขยายเขตระบบส่งน้ำเพิ่มขึ้น
๑.๓ การพัฒนา ปรับปรุง ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ และขยายไฟฟ้า	๑. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในเทศบาลที่เพิ่มขึ้น

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** กองช่าง

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
 ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต**

- กลยุทธ์ :**
๑. สนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึงและบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
  ๒. ส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ดียิ่งขึ้น

- เป้าประสงค์ :**
๑. ยกระดับคุณภาพด้านการศึกษาของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
  ๒. ยกระดับคุณภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :**
๑. ร้อยละของประชากรที่ได้รับการบริการด้านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดเพิ่ม
  ๒. ผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑ การพัฒนา ส่งเสริม และพัฒนาการศึกษาแก่สถานศึกษาในพื้นที่	ร้อยละของประชากรได้รับการบริการด้านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดเพิ่มขึ้น
๒.๒ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒.๓ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัว	ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๒.๔ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาทุกประเภท ทุกระดับในพื้นที่	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒.๕ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ HIV และผู้ด้อยโอกาส	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์
๒.๖ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒.๗ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่ได้รับความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒.๘ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชากรได้มีส่วนร่วมขในการดำเนินงานกลุ่มต่างๆ ของหมู่บ้าน
๒.๙ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคร้าย

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักปลัด, กองการศึกษา

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**กลยุทธ์ :** ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

**เป้าประสงค์ :** ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ร้อยละของประชากรในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน	ร้อยละของประชากรในเทศบาลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัด

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการ**

**ทรัพยากรธรรมชาติ**

**กลยุทธ์ :** กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์ :** ดูแลสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่	ร้อยละของประชากรในเทศบาลช่วยกันอนุรักษ์ต้นน้ำและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
๔.๒ การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวในเทศบาล	๑. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔.๓ การพัฒนา การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของเทศบาล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัดเทศบาล

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูล**

**สารสนเทศ**

**กลยุทธ์ :** เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**เป้าประสงค์ :** การมีชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ร้อยละของจำนวนประชาชนในเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕.๑ การพัฒนา ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มรายได้ของเทศบาล	ระดับความสำเร็จการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลเพิ่มขึ้น
๕.๒ การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลเพิ่มมากขึ้น
๕.๓ การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๕.๔ การพัฒนา ส่งเสริมพัฒนาแบบบูรณาการ	การปฏิบัติงานของศูนย์ข้อมูลฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๕.๕ การพัฒนา จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการทำงานมีความสะอาดและคล่องตัวมากขึ้น
๕.๖ การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่ ที่ทำการเทศบาลตำบลท่านา	ร้อยละของผู้มาติดต่อราชการมีความพึงพอใจต่อการทำ การเทศบาลตำบลท่านามากขึ้น

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครุฑส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลท่ามา ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่ามาในปัจจุบัน (ปัจจุบันเทศบาลตำบลท่ามามีการพัฒนาอยู่ที่จุดไหน โดยมีการพิจารณาได้จากภายในและภายนอก

### การวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดแข็งภายในองค์กรและเทศบาล (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่ามา โดยประเมินข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนาเทศบาลคาดว่าจะสนับสนุนให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

- ทรัพยากรดินมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ
- ทรัพยากรน้ำมีความอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะแหล่งน้ำจืด
- การใช้ประโยชน์จากที่ดินไม่แออัด
- ประชาชนยังมีวิถีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย
- ในพื้นที่ไม่มีเหตุการณ์ที่รุนแรง ไม่มีคดี หรือข้อมูลอาชญากรรม
- ประชาชนมีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์
- ครัวเรือนมีรายได้และฐานะความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

### จุดอ่อน

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรและภายในเขตเทศบาล โดยการประเมินข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนาเทศบาล ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางมิให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

- บุคลากรในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี และบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน
- บุคคลมีการปฏิบัติหน้าที่ซับซ้อนหลายหน้าที่ บางหน้าที่ก็ขาดผู้ปฏิบัติงาน
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และการพัฒนาไม่มากเท่าที่ควร
- พื้นผิวจราจรไม่สะดวก ถนนสายหลักแคบ
- ประชาชนสร้างบ้านเรือนติดกันมาก ไม่มีการปฏิบัติตามหลักการวางผังเมือง
- ประชาชนยังขาดความสามัคคี แยกแยกในชุมชน
- ขาดการจัดระเบียบของเมือง ขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด

### ปัจจัยภายนอก (การวิเคราะห์โอกาส/อุปสรรค)

โอกาส (Opportunity = O) เป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลท่านา โดยการประเมินโอกาสหรือเงื่อนไขคาดว่าจะอำนวยความสะดวกต่อการบริหาร การพัฒนาเทศบาลตำบลท่านา ได้บรรลุผลสำเร็จในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และอื่นๆ ได้แก่

- ที่ตั้งของเทศบาลตั้งอยู่จุดศูนย์กลางอำเภอกะปง มีหน่วยงานต่างๆ มากมาย ทำให้เหมาะแก่การทำมาค้าขายของประชาชนและการติดต่อราชการ
- การคมนาคมที่สะดวก มีการตัดถนนเชื่อมทางสาย ๔๐๙๐ เขตเทศบาลตำบลท่านาทะลุข้ามโรงพยาบาลกะปงชัยพัฒนา
- มีทุเรียนที่ขึ้นชื่อของจังหวัดพังงา คือ ทุเรียนสาธิตา ช่วยเพิ่มรายได้แก่เกษตรกร

### การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat = T)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกเทศบาล โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลท่านาให้บรรลุผลสำเร็จ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ได้แก่

- เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกเทศบาล โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการบริหารพัฒนาเทศบาลตำบลท่านาให้บรรลุผลสำเร็จในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ได้แก่
- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรมีน้อยและมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่งานที่ได้รับการถ่ายโอนจำกัด
- การได้รับจัดสรรงบประมาณที่น้อยลงและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ไม่ได้ได้รับความสนใจด้านการท่องเที่ยวจากส่วนกลาง

### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

#### โอกาส (Opportunity =O)

- มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
- นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู แขนงแพรว และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค- บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
- ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
- มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
- วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เขตเมืองเริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็ว</li> <li>- การสาธารณสุขูปโภคยังไม่เพียงพอ</li> <li>- พื้นที่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนรองรับการขยายตัวของเมือง</li> <li>- ปรับปรุง และพัฒนาการสาธารณสุขูปโภคให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ</li> <li>- มีการวางผังเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> </ul>
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหามลภาวะน้ำมันแพง</li> <li>- ประชาชนมีรายได้น้อย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีพื้นที่สีเขียว และสวนสาธารณะ</li> <li>- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและธุรกิจขนาดเล็ก หรือกลุ่มอาชีพ</li> </ul>
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย</li> <li>- ไม่มีผู้นำประชาคม ประชาคมรวมตัวกันอย่างหลวมๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ความปลอดภัยให้มากขึ้น</li> <li>- จัดตั้งประชาคมและจัดกิจกรรมต่างๆ สร้างความสามัคคี</li> </ul>
๔. ด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนยังมีปัญหาด้านสุขภาพ</li> <li>- ขาดแคลนบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพ</li> <li>- จัดอบรมด้านความรู้ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้นำชุมชน</li> </ul>
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังไม่มีพื้นที่สีเขียว หรือสวนสาธารณะ</li> <li>- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วางผังเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดให้มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ</li> <li>- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
๖. ด้านการเมืองและการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนยังไม่เข้าถึงการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย</li> <li>- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul>

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. การสาธารณสุขโรค
๓. การควบคุมอาคาร
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีตลาด
๗. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๙. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๔. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๖. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
๔. การจัดวางผังเมือง

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานแผนการจัดทำแผนการพัฒนา
๒. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดขยะมูลฝอย
๔. การจัดวางสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

**๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ  
ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรม บำรุงรักษา และส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมงานด้านกีฬา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

**ภารกิจรอง**

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

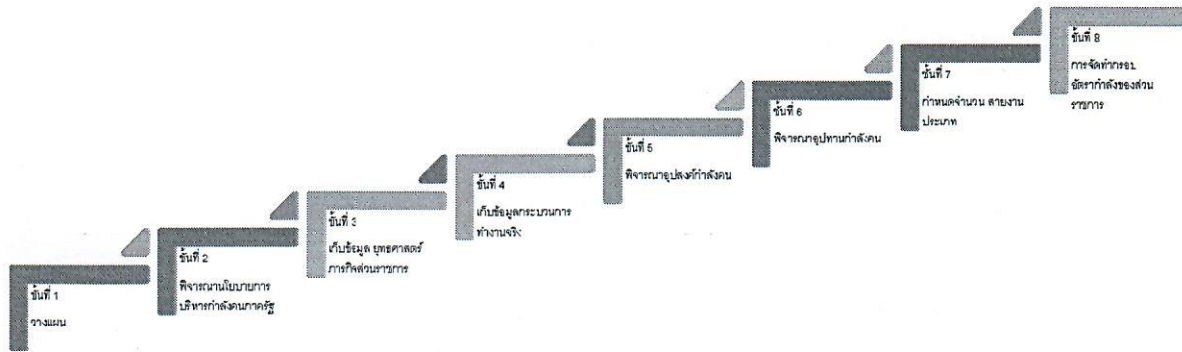
**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลท่านา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

และหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลท่านาได้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา ซึ่งเทศบาลตำบลท่านามีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงดำเนินการโดยการมอบหมายงานให้กับตำแหน่งอื่นๆ หรือการจ้างเหมาบริการแทนอัตราที่ต้องการ

## การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลท่านา แบบบันได ๘ ขั้น



### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลท่านาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่านา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่านา	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการการประปา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่านา ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่านา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่านา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลท่านา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลท่านา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่านา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านา ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรมปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต**

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรมปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัดเทศบาล  
**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรมปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรมปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูลสารสนเทศ**

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกรมปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อเทศบาล มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลท่านา จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

**บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

เทศบาลตำบลท่านา ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลท่านา มีภารกิจ ด้านงานทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านงานประปาที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลียวอัตรากำลังที่วางเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

#### บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลท่านา วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

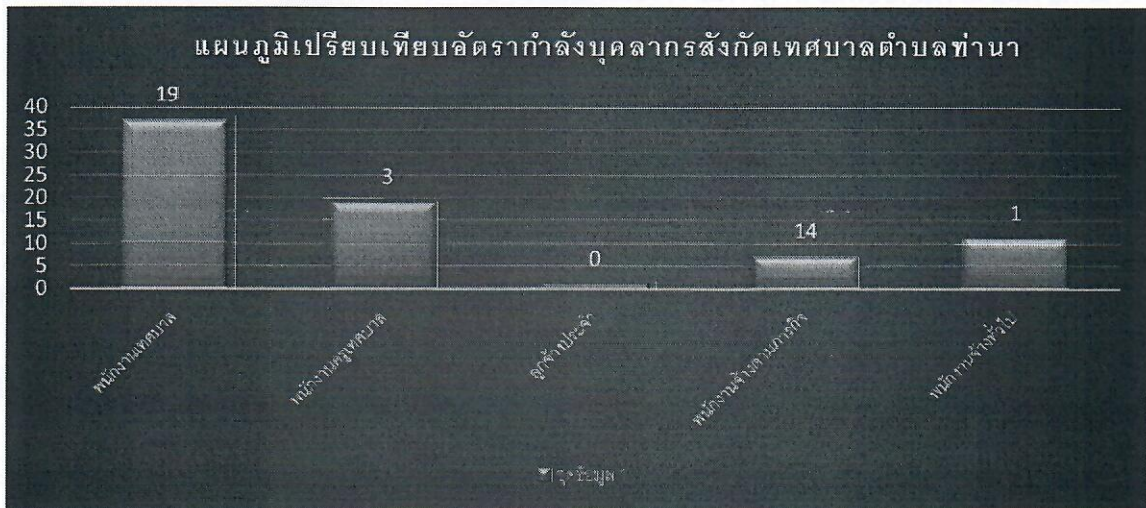
๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลท่านา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ใน ข้อ ๑ เทศบาลตำบลท่านา จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดพังงา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)
๓. หากเทศบาลตำบลท่านา ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลท่านา จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่านา ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลท่านา ดังนี้

๖. พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๗. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลท่านาเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
- พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



#### บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่านา ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท่านา

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำนานอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ยระหว่าง ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ</li> <li>๔. มีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๖. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น</li> <li>๗. มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายในแต่ละส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงและการประสานงานที่ดี</li> <li>๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติ</li> <li>๓. ขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่งที่สำคัญ เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์มาบรรจุ แต่งตั้งหรือโอน (ย้าย) ส่งผลให้ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในงาน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้กระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปัญหาของส่วนกฎระเบียบ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินการในบางครั้งล่าช้า</li> <li>๒. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๓. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลตำบลท่านา (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</li> </ol>

เนื่องจากแนวทางในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่านา ได้มุ่งเน้นเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหาการว่างงาน ปัญหาภาระหนี้สินของประชาชน ปัญหาความสะอาดของชุมชนและอนามัยชุมชนและความพร้อมขององค์กรในการพัฒนา เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลท่านาพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานรับจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานรับ เบิก จ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน สถิติการคลัง</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานงบการเงินและงบตรอง</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานรับจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานรับ เบิก จ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน สถิติการคลัง</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานงบการเงินและงบตรอง</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง (ต่อ)</b></p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาและควบคุมเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานจัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> </ul> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม</li> </ul> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๗ งานสวนสาธารณะ</p>	<p><b>๒. กองคลัง (ต่อ)</b></p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาและควบคุมเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานจัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> </ul> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม</li> </ul> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๗ งานสวนสาธารณะ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำรั่ว</li> <li>- งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบำรุงรักษา ดูแลความสะอาดการกำจัดขยะมูลฝอย</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนแพร่และฝึกอบรม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul> <p>๔.๓ งานควบคุมและจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานป้องกันโรคติดต่อเชื้อหรืออันตราย หรือเหตุรำคาญจากสัตว์</li> </ul> <p>๔.๔ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผนโครงการฯ</li> <li>- งานการจัดให้มีการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับคำสั่งทางการแพทย์</li> <li>- งานเผยแพร่ อบรมทางวิชาการ</li> <li>- งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและให้บริการรักษาพยาบาล</li> </ul>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำรั่ว</li> <li>- งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบำรุงรักษา ดูแลความสะอาดการกำจัดขยะมูลฝอย</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนแพร่และฝึกอบรม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul> <p>๔.๓ งานควบคุมและจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานป้องกันโรคติดต่อเชื้อหรืออันตราย หรือเหตุรำคาญจากสัตว์</li> </ul> <p>๔.๔ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผนโครงการฯ</li> <li>- งานการจัดให้มีการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับคำสั่งทางการแพทย์</li> <li>- งานเผยแพร่ อบรมทางวิชาการ</li> <li>- งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและให้บริการรักษาพยาบาล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาศึกษา</p> <p>๕.๔ งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p><b>๖. กองการประปา</b></p> <p>๖.๑ งานธุรการ</p> <p>๖.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินค้าง</p> <p>๖.๔ งานการผลิตและบริการ</p> <p>๖.๕ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง</p> <p><b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาศึกษา</p> <p>๕.๔ งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p><b>๖. กองการประปา</b></p> <p>๖.๑ งานธุรการ</p> <p>๖.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินค้าง</p> <p>๖.๔ งานการผลิตและบริการ</p> <p>๖.๕ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง</p> <p><b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่านา วิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙								
ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี)
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๒)</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๓)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลท่าเสา

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา (๐๕)</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้ รับการจัดสรรงบประมาณ
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการประปา (๐๖)</b>								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เขตบริหารท่าอากาศยาน

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปศุสัตว์ (บริการงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	-	-	-	๑๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๖๕๐	ว่างเต็ม
๒	กองช่างเทศบาล (บริการงานท้องถิ่น)	ต่ำ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	กำหนดใหม่
๓	กองช่างเทศบาล (บริการงานท้องถิ่น)	ต่ำ	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	
๔	เทศบาล (บริการงานท้องถิ่น)	ต่ำ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	๕๕๓,๕๕๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๕๖๖,๖๖๖	๐	๑	๑	๑	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	
๖	วิศวกร	ชำนาญการ	๑	๑	๕๖๖,๖๖๖	๕๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	๕๖๖,๖๖๖	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปว.ร.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ.ง.	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุก (รถสิบล้อ)	ทักษะ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๒	พนักงานขับรถดับเพลิง (รถฉีด)	ทักษะ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๓	พนักงานดับเพลิง (ชนิด)	ทักษะ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุก (รถสิบล้อ)	ทักษะ	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๕	เจ้าพนักงานดับเพลิง	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานชุด	ปฏิบัติงาน	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช./ปวส.	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช./ปวส.	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๑๙	พนักงานช่าง (บริการงานช่าง)	ต่ำ	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	ว่างเต็ม
๒๐	ช่างโยธา	ปว.ร.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	ว่างเต็ม
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุภาพ	ปวช./ปวส.	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๒๒	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ปวช./ปวส.	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	
๒๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.ศ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	๕๕๕,๕๕๕	ว่างเต็ม
	รวม/ยอดยกไป		๒๓	๑๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	๓,๓๓๓,๓๓๓	๒๐	๒๐	๒๐	๖,๖๖๖,๖๖๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	๖,๖๖๖,๖๖๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เขตเทศบาลต.ท่าเสา

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องเป็นช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราว่างตามเดิม/ทด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒๔	ยอดยกมา		๒๓	๑๖	๖,๑๖๐.๒๐๐	๓,๙๐๐.๐๐๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๒,๕๖๘,๕๐๐	๒,๕๖๘,๕๐๐	๒,๕๖๘,๕๐๐	๗,๖๐๕,๕๐๐	๗,๖๐๕,๕๐๐	๗,๖๐๕,๕๐๐	
	นอกเหนือจากเดิมและสิ้นเวลาดำเนิน																	
	พนักงานเทศบาล																	
๒๕	รองนายกเทศมนตรี (บริหารราชการส่วนกลาง)	ค.ม	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๔๑๓,๘๐๐	๔๑๓,๘๐๐	๔๑๓,๘๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปวศ/ปวส.	๑	๑	๒๐๕,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๒๒๒,๓๐๐	๒๒๒,๓๐๐	๒๒๒,๓๐๐	
๒๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	๑	๓๑๐,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๓๒๕,๕๐๐	๓๒๕,๕๐๐	๓๒๕,๕๐๐	
	นอกเหนือจากเดิม																	
	พนักงานเทศบาล																	
๒๗	รองนายกเทศมนตรี (บริหารราชการส่วนกลาง)	ค.ม	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๔๑๓,๘๐๐	๔๑๓,๘๐๐	๔๑๓,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๑,๒๐๐	๓๗๑,๒๐๐	๓๗๑,๒๐๐	ว่างเดิม
	ศูนย์ส่งเสริมเด็กเล็กชุมชนรอบตำบลท่าเสา																	
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๐	ครู	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๓๑	ครู	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																	
๓๒	ผู้อำนวยการศึกษาศึกษา	ป.ตรี	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
	นอกเหนือจากเดิม																	
	พนักงานเทศบาล																	
๓๔	รองนายกเทศมนตรี (บริหารราชการส่วนกลาง)	ค.ม	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๔๑๓,๘๐๐	๔๑๓,๘๐๐	๔๑๓,๘๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																	
๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา (นายช่างฝึก)	ทักษะ	๑	๑	๑๓๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๔๑,๐๒๐	๑๔๑,๐๒๐	๑๔๑,๐๒๐	
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา (นายช่างวิชาชีพ)	ทักษะ	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๘๐,๐๒๐	๑๘๐,๐๒๐	๑๘๐,๐๒๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (อำนวยการ)	ปวศ/ปวส.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๗,๓๐๐	๑๘๗,๙๐๐	๑๘๗,๙๐๐	๑๘๗,๙๐๐	
	หน่วยงานราชการนอกเหนือ																	
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ทศ./ป.ก.	๑	-	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๑,๒๐๐	๓๗๑,๒๐๐	๓๗๑,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๘	๒๓	๙,๒๒๒,๐๐๐	๕,๒๖๐,๐๐๐	๓๔	๓๔	๐	๐	๐	๕,๕๖๖,๐๕๐	๕,๕๖๖,๐๕๐	๕,๕๖๖,๐๕๐	๑๐,๑๓๒,๑๐๐	๑๐,๑๓๒,๑๐๐	๑๐,๑๓๒,๑๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๐%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน) (๗)*๑๐๐/(๘)																	
(๙)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน) (๗)*๑๐๐/(๘)																	

**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๙,๓๔๖,๑๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ฐานการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

$$\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน } ๒๙,๓๔๖,๑๐๐ \times ๕ \% = ๑,๔๖๗,๓๐๕ \text{ (๒๙,๓๔๖,๑๐๐ + ๑,๔๖๗,๓๐๕) = } \underline{๓๐,๘๑๓,๔๐๕} \text{ บาท}$$

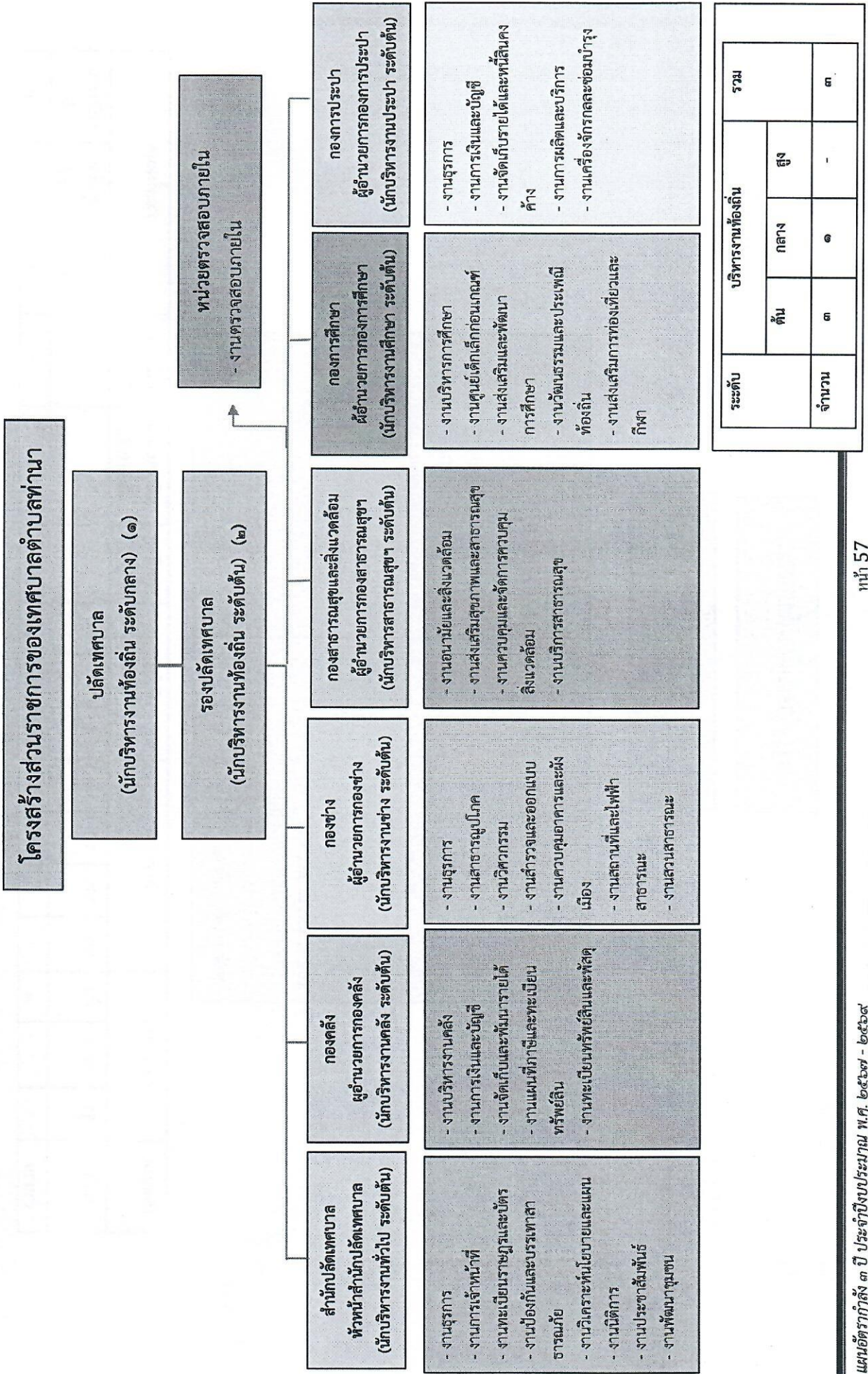
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ฐานการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

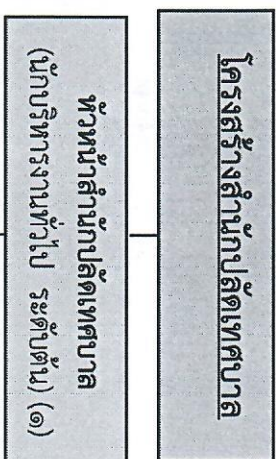
$$\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน } ๓๐,๘๑๓,๔๐๕ \times ๕ \% = ๑,๕๔๑,๖๗๐ \text{ (๓๐,๘๑๓,๔๐๕ + ๑,๕๔๑,๖๗๐) = } \underline{๓๒,๓๕๕,๐๗๕} \text{ บาท}$$

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ฐานการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

$$\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน } ๓๒,๓๕๕,๐๗๕ \times ๕ \% = ๑,๖๑๗,๗๖๓ \text{ (๓๒,๓๕๕,๐๗๕ + ๑,๖๑๗,๗๖๓) = } \underline{๓๓,๙๗๒,๘๓๘} \text{ บาท}$$

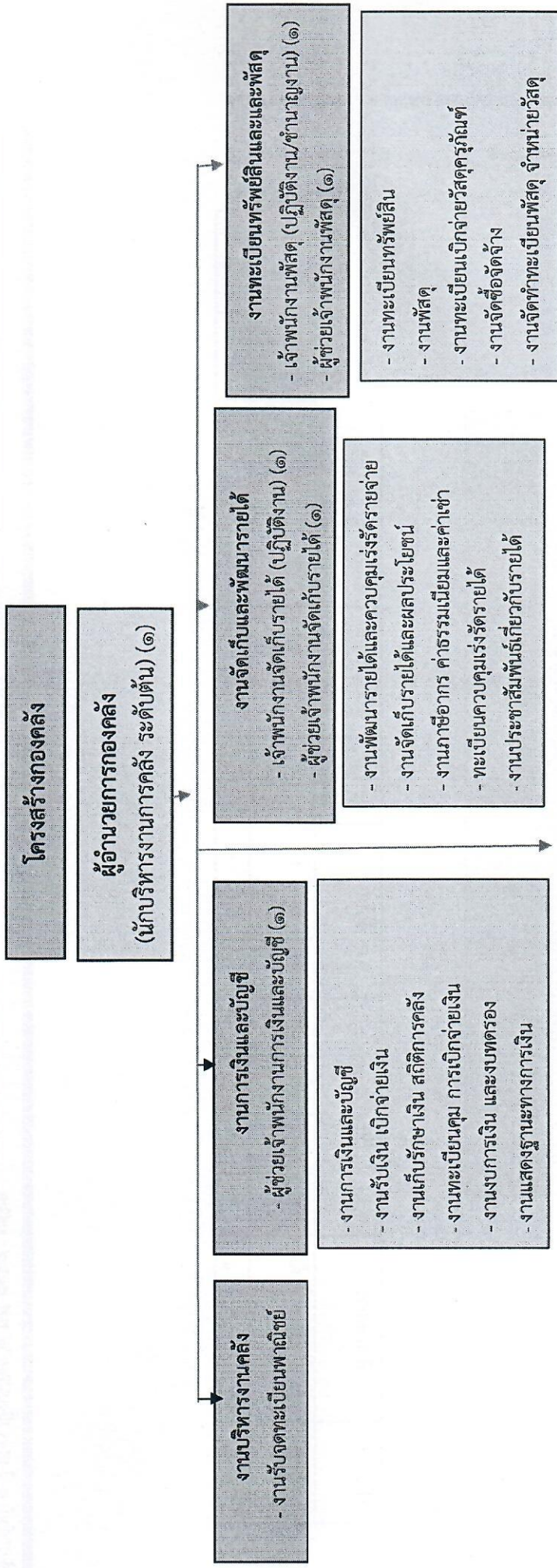
๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





พนักงานเทศบาล	พนักงานส่วนกลาง
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๑)</li> <li>- นิติกร (ชำนาญการ) (๑)</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ) (๑)</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ) (๑)</li> <li>- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ) (๑)</li> <li>- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ชำนาญการ) (๑)</li> </ul> <p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานขับรถดับเพลิง (๑)</li> <li>- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)</li> <li>- พนักงานดับเพลิง (๑)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานกาชาดเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตร</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul>

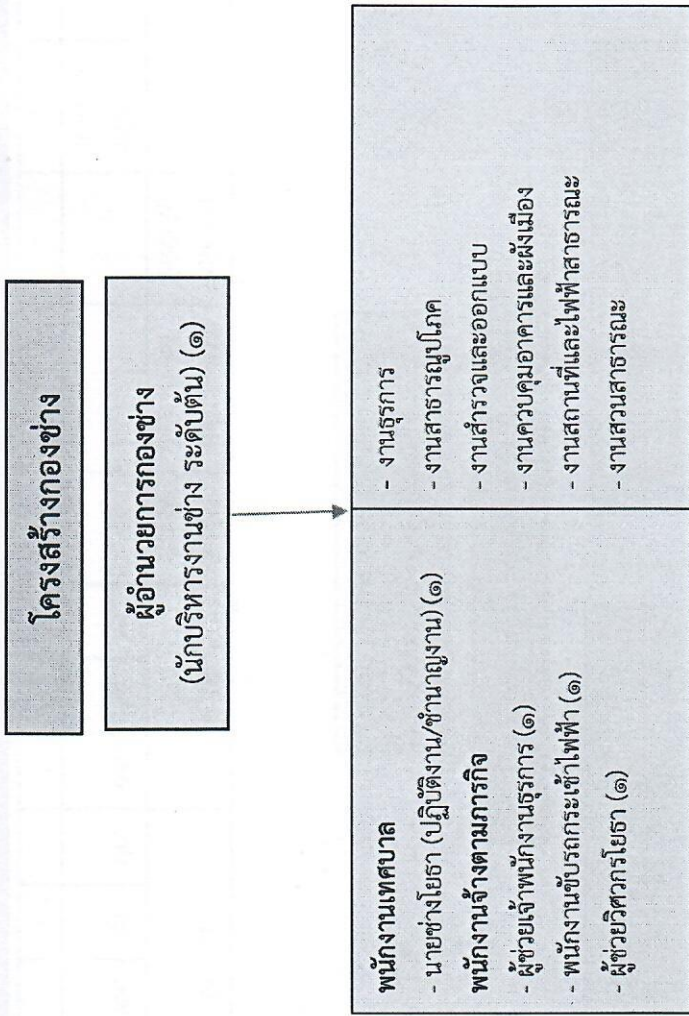
ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ					ทั่วไป			รวมทั้งหมด						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป				
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๑	๑	-	๓	-	๗	-	๓		



งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม

ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด		
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.				ปง.	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๓	-	๓	-	๒



ประเภท	ผู้อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด						
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.				ขง.	ปง.	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ระดับ				ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓

**โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

<p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำรังเกียจ</li> <li>- งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบำรุงรักษา ดูแลความสะอาดการกำจัดขยะมูลฝอย</li> </ul> <p>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนแม่พรและฝึกอบรม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul> <p>งานควบคุมและจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานป้องกันโรคติดต่อหรืออันตราย หรือเหตุรำคาญจากสัตว์</li> </ul> <p>งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผนโครงการฯ</li> <li>- งานการจัดให้มีการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับคำสั่งทางการแพทย์</li> <li>- งานเผยแพร่ อบรมทางวิชาการ</li> <li>- งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับกิจกรรมวิจัยและให้บริการรักษาพยาบาล</li> </ul>	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี</li> </ul> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)</li> <li>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)</li> </ul>
---	--

ประเภท	จำนวน	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด		
		สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.				ปง.	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ
	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

**โครงสร้างกองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

<p><b>งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานห้องสมุด</li> </ul> <p><b>งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา</li> <li>- งานดูแลและรักษาสุขภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- กิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<p><b>งานศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อนการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา</li> </ul> <p><b>งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น</li> </ul>	<p><b>พนักงานเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)</li> <li>- นักวิชาการการศึกษา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)</li> <li>- ครู (คศ.๑) (๒)</li> </ul> <p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ดูแลเด็ก (๑)</li> </ul>
--	---	---

ประเภท	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด		บุคลากรทางการศึกษา					พนักงานจ้าง											
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปค.	อส.				ขง	ปง.	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ผอ.	รองผอ.	ครูผู้ช่วย	ครู ผดด.	ตามภารกิจ	ทั่วไป								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

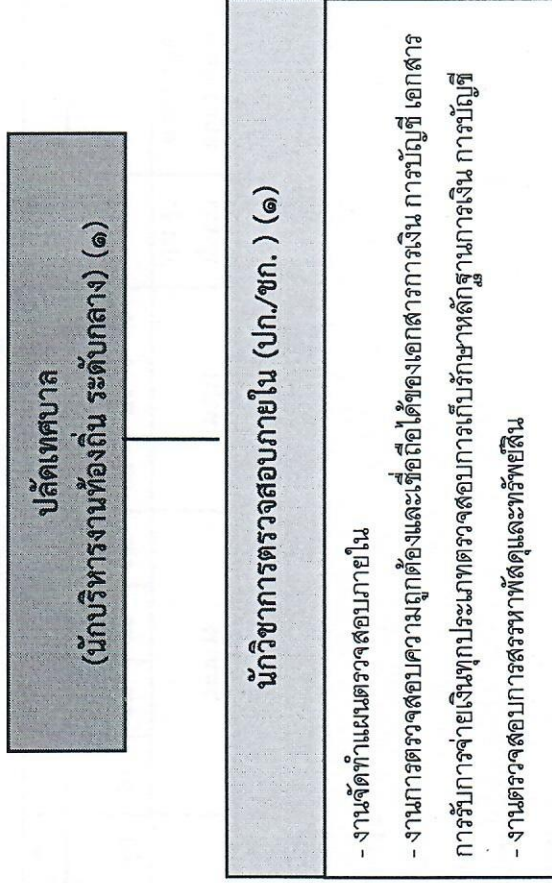
โครงสร้างกองการประปา

ผู้อำนวยการกองประปา  
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารกิจการประปา	งานการผลิตและบริการ	พนักงานเทศบาล
- งานธุรการ	- งานผลิตและบริการ - งานควบคุม ดูแลผลิตน้ำประปา	- ไม่มี
งานการเงินและบัญชี	งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
- งานการเงินและบัญชี	- งานการบำรุงรักษาซ่อมแซมและติดตั้งมาตรน้ำประปา	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- งานรับเบิก - จ่าย ทางการเงินและเก็บรักษาเงินกิจการประปา		- พนักงานผลิตน้ำประปา (๒)
งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินค้าง		
- งานพัฒนารายได้และความเข้มแข็งรายได้		
- งานจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์		
- งานควบคุมกิจการค้ำค่าปรับ		
- งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรายได้		

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด			
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.				พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	๑
ระดับ																
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด			
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.				อส.	ชง.	ปง.	พนักงานเทศบาล
ระดับ														
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลท่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๑	-	-	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๕๕,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๖๖,๐๕๐ (ว่างเต็ม)		
๒	นางสาวเอิยาห์ ทิพย์วงค์	ป.โท	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕๕,๕๕๐ (๕๗,๕๕๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๑๒)	-	๖๑๑,๕๕๐		
๓	นายสุเทพ ทิพย์กุล	-	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๓	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๓	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	-	-	-	-		
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>														
๓	นางสาวอุษิตา พันธุ์คง	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐	-	-	๕๐๑,๕๖๐	
๔	นางอริณิษฐ์ โอนันนชิตนันท์	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๖๕๐	
๕	นายภาคภูมิ โพธิ์อยู่	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๖๕๐	
๖	นายศุภวิทย์ เพฆะภาส	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๑๑	นิติกร	ช.ก.	๓๕๕,๕๐๐ (๒๖,๕๕๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๑๐,๕๐๐	
๗	นายสิริรัตน์ บุญงาม	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๒๖,๖๕๐ (๓๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	-	๔๒๖,๖๕๐	
๘	-	-	๓๔-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
๙	นางพัชรินทร์ จิพย์รงค์	ป.วช.	๓๔-๒-๐๑-๔๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ช.ง.	๓๔-๒-๐๑-๔๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ช.ง.	๑๕๕,๑๖๐ (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๑๖๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๑๐	นายสุทธิชัย พูลศรี	ทักษะ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑๕๑,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๑,๕๐๐	
๑๑	นายศักดิ์สิทธิ์ คงภาค	ทักษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ	๑๕๐,๒๖๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๐,๒๖๐	
๑๒	นายสมปติ โจอาจ	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑๕๒,๖๕๐ (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๒,๖๕๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลท่าวาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>กองคลัง</b>												
๑๓	-	-	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๔	นายพดุง ชาญ	ปวส.	๓๔-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๔-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๖,๗๒๐ (๑๔,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๒๐
๑๕	-	-	๓๔-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./พง.	๓๔-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./พง.	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๒,๒๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๖	นางสาวมาพร สนธิศักดิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๑๗	นางสาววิระภรณ์ ชัยบุตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐
<b>กองช่าง</b>												
๑๘	-	-	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๙	-	-	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./พง.	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./พง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๐	นางสาววิศา บำรุงจินต์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๘๐๐ (๑๗,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๘๐๐ (กำหนดใหม่)
๒๑	นายจิรวัฒน์ สารรังชัย	ปวส.	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๒๐๓,๒๔๐ (๑๖,๙๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๔๐
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเดิม)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เขตบดตำบลท่านา

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองอำนวยการและสนับสนุน</b>										
๒๓	-	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ)	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ)	ที่	๓๓๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๒๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๒๔	นางสาวณัชชาจารย์ ศรีพิพัฒน์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๔๕๐ (๓๗,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๕,๔๕๐
๒๕	นายอรุณ รุ่งประเสริฐ	-	พนักงานขับรถอกล	-	พนักงานขับรถอกล	-	๓๒๑,๓๖๐ (๒๖,๗๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๑,๓๖๐
<b>กองช่าง</b>										
๒๖	-	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๑๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๑๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ที่	๓๓๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๒๐๐
๒๗	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๒๘	-	๓๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๒๙	-	๓๔-๒-๐๘-๒๒๖๕-๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	-
๓๐	-	๓๔-๒-๐๘-๒๒๖๕-๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๓๑	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓,๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๓๒	นางเดือนเดือน นพมาศ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐
<b>กองการแพทย์</b>										
๓๓	-	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๑๑	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๑๑	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา)	ที่	๓๓๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๒๐๐ (ว่างเต็ม)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๓๔	ว่าที่ร้อยตรีไอนวัฒน์ ทัฬหสุต	ป.ว.ส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๗๒๐
๓๕	นายสมนึก ไชยเดชวิวัฒน์	วิ.กษษ	พนักงานเสียน้ำประปา	-	พนักงานเสียน้ำประปา	-	๒๐๐,๗๒๐ (๑๖,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๗๒๐
๓๖	นายไกรทิพย์ สอนแผ้ว	วิ.กษษ	พนักงานเสียน้ำประปา	-	พนักงานเสียน้ำประปา	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๒๘๐
<b>หน่วยตรวจสุขภาพภายใน</b>										
๓๗	-	๓๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ร.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ร.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

## ๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่านา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลท่านาตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลท่านา ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่ามา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่ามาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่ามา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลท่านา

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลท่านา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลท่านาในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลท่านา เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่านา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่านาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

## นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

### ของเทศบาลตำบลท่านา

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้ส่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการ ที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่ การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลา ที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ รมัตระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ ตนเอง เช่น กันหลักเสียงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุก ศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและ สังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มี เหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อเกิดสติใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมี เป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐาน ความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วย กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่านา โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่านา หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่านา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

**บรรณานุกรม**

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำสั่งเทศบาลตำบลท่านา  
ที่ ๒๕๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ฉะนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่านา                 | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่านา                   | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการประปา                | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ           |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                      | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตลอดจนการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสรุพงศ์ มุขแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา



ประกาศเทศบาลตำบลท่านา  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพียงงา มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลท่านามีแผนอัตรากำลังใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพียงงา (ก.ท.จ.พียงงา) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลท่านา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่านา เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่เทศบาลตำบลท่านาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
วันจันทร์ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่านา ชั้น ๒ อาคารสำนักงานเทศบาลตำบลท่านา

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสุรพงศ์ मुखแก้ว (นายกเทศมนตรีตำบลท่านา)	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่านา)	กรรมการ
๓	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา)	กรรมการ
๔	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กรรมการ
๕	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ
๖	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กรรมการ
๗	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ
๘	นางสาวชุติมา พันธุ์คง	กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางอภิตินทร์ ไอน์เบนชไตน์นาร์	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.-๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่านาที่ ๒๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่านา	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่านา	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา หรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการ รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

ประธานฯ เรื่องอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับการลดและการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อรองรับความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการที่มีภาระงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือแต่ละส่วนงานที่อาจเปลี่ยนแปลงพร้อมกันให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มลดจำนวนของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับภาระที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ และเทศบาลตำบลท่านาจำเป็นจะต้องระมัดระวังเรื่องภาระค่าใช้จ่ายซึ่งค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นทุกปี จึงขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาปรับลดอัตรากำลังและเพิ่มอัตรากำลังที่จำเป็น ปัจจุบันเทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังรวม ๓๗ ตำแหน่ง ๓๗ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๒๒ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา พนักงานเทศบาลที่มีอัตรารว่างสายบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาลที่มีอัตรารว่างสายอำนวยการ ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา คือ

- ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๒) ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๓) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ผู้อำนวยการกองการประปา
- ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ผู้ช่วยเลขานุการฯ สรุปตำแหน่งมีคนครองและตำแหน่งว่างของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

สายบริหาร	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> รองปลัดเทศบาล (นางสาวเอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์)	<input type="checkbox"/> ปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นางสาวชุติมา พันธุ์คง) <input checked="" type="checkbox"/> นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (นายจิรินทร์นิน บุญนาม) <input checked="" type="checkbox"/> นิติกรชำนาญการ (นายจตุวิทย์ เหมาะมาศ) <input checked="" type="checkbox"/> นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (นางธิษิตินทร์ ไลน์เบนซ์ไต้มนาร์) <input checked="" type="checkbox"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (นายภาคภูมิ ไพบูลย์) <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน (นางพัชรินทร์ ทิพย์รงค์)	<input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักปลัดเทศบาล	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
(ต่อ) <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (นายศักดิ์สิทธิ์ คงนาค) <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานขับรถดับเพลิง (นายสุทธิชัย พูลศรี) <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานดับเพลิง (นายสมบัติ ใจอาจ)	

กองคลัง	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (นายนพฤทธิ์ แซ่เฮง) <input checked="" type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นางสาวนภาพร สนธิศักดิ์) <input checked="" type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางสาววิระภรณ์ ชัยบุตร)	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกองคลัง (นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์) (รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน) <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานพัสดุ <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กองช่าง	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาวนิศา บำรุงจินต์)	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกองช่าง (นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)
<input checked="" type="checkbox"/> พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (นายจิรววัฒน์ สาริธชัย)	(รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน)
	<input type="checkbox"/> นายช่างโยธา
	<input type="checkbox"/> ผู้ช่วยวิศวกรโยธา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (นางสาวณัชชาจารย์ ศรีพัฒน์)	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)
<input checked="" type="checkbox"/> พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (นายอรุณ รุ่งประยูรเจริญ)	(รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน)

กองการศึกษา	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> ผู้ดูแลเด็ก (นางเอี่ยมเดือน เหมาะมาศ)	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)
	(รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน)
	<input type="checkbox"/> นักวิชาการศึกษา
	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
	<input type="checkbox"/> ครู ๒ อัตรา

กองการประปา	
มีคนตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
<input checked="" type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าที่ร้อยตรีไฉนทัย ตันสกุล)	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกองการประปา (นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)
<input checked="" type="checkbox"/> พนักงานผลิตน้ำประปา (นายสมนึก ไชยผดุงนิรันดร์)	(รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน)
<input checked="" type="checkbox"/> พนักงานผลิตน้ำประปา (นายไตรทิพย์ ลือแผ้ว)	

- ประธานฯ ขอให้กรรมการพิจารณาตำแหน่งและอัตราดังต่อไปนี้
- ๑) ยুবเล็ก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
- มติที่ประชุม ปลัดเทศบาลฯ มีมติเป็นเอกฉันท์ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง
- ๒) ขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขดำที่ อ. ๙๓๖/๒๕๖๔ คดีหมายเลขแดงที่ อ.๙๖๖/๒๕๖๖ วันที่ ๓๑ เดือนตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖ โดยให้การเพิกถอนมีผลย้อนหลังนับแต่วันที่ออกคำสั่งและมติดังกล่าวมีผลบังคับ และให้ยกฟ้องผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาว่า ให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ดำเนินการสอบสวนผู้ฟ้องคดีใหม่ตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายและระเบียบกำหนดไว้เพื่อออกคำสั่งลงโทษทางวินัยผู้ฟ้องคดีเหมาะสมและถูกต้องกับข้อเท็จจริงต่อไป นั้น ศาลปกครองสูงสุดฎีกาเห็นฟ้องด้วย (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)
- เทศบาลตำบลท่านา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเพิ่มอีกหนึ่งตำแหน่งเพื่อรองรับตำแหน่งตามคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบ
- มติที่ประชุม ปลัดเทศบาลฯ มีมติเอกฉันท์ขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล
- ๓) ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา สังกัดกองการศึกษา
- เนื่องจากกองการศึกษาในปัจจุบันข้าราชการมีเฉพาะตำแหน่งแต่ไม่มีคนครองตำแหน่ง และกองการศึกษาเป็นกองที่ไม่มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จึงเห็นควรพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา เพื่อปฏิบัติงานในกองการศึกษาทั้งในส่วนของงานกองการศึกษาและงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่านา
- มติที่ประชุม ปลัดเทศบาลฯ มีมติเป็นเอกฉันท์กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา จากข้อมูลดังกล่าวคณะกรรมการได้มีมติ ดังนี้
- ยุบเลิก**
- เลขานุการ ๑) ยুবเล็ก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง
- กำหนดตำแหน่ง**
- ๑) กำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล
- ๒) กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา สังกัดกองการศึกษา


เลขานุการ


สรุปการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทน

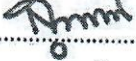
การใช้จ่าย	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ก่อนปรับ	๓๖.๔๗	๓๕.๘๙	๓๕.๓๘
หลังปรับ	๓๘.๒๙	๓๗.๗๐	๓๗.๑๘

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

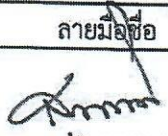
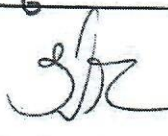



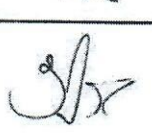
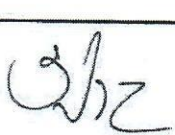

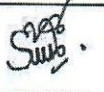
ประธาน เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ เมื่อไม่มีผมขอปิดการประชุม  
เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางสาวชุตินา พันธุ์คง)  
คณะกรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม  
(นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)  
คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม  
(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)  
ประธานคณะกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ  
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
วันจันทร์ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่านา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรพงศ์ มุขแก้ว นายกเทศมนตรีตำบลท่านา	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่านา	กรรมการ		
๓	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ		
๔	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ		
๕	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๖	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๗	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๘	นางสาวชุติมา พันธุ์คง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นางธิษิตินทร์ โอบินเบนชไตน์นาร์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ที่ พง ๖๑๒๐๑/ ๕๓๕



สำนักงานเทศบาลตำบลท่านา  
ถนนสายเลียบบคลองกะปง พง ๘๒๑๗๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน ประธานอนุกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง	จำนวน ๑ ชุด
	๒. กรอบตำแหน่งงานที่ขออนุมัติในการปรับปรุงแผนฯ	จำนวน ๑ ชุด
	๓. ภาระค่าใช้จ่ายกรณียุบเลิกและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	จำนวน ๑ ชุด
	๔. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังฯ	จำนวน ๑ ชุด
	๕. บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขอยุบตำแหน่ง	จำนวน ๑ ชุด
	๖. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	จำนวน ๑ ชุด
	๗. รายละเอียดตำแหน่งขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ	จำนวน ๑ ชุด
	๘. รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา มีความประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยขอปรับปรุงตำแหน่งจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

๒. กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ อัตรา

- ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เลขประจำตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษา

เทศบาลตำบลท่านา จึงขอส่งเอกสารประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. /โทรสาร. ๐ ๗๖๔๙ ๙๖๔๔

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลท่ามา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนลูกจ้าง ของส่วนราชการปี (การถือ/ทั่วไป)	จำนวนนี้ อยู่ใต้งบเงินอุดรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด	
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)				
<b>อุปเล็ด</b>										
๑	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เหตุผลในการยุบเลิก เพื่อเป็นการประหยัดการระงับการจ่ายค่าจ้างตามบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและพนักงานเทศบาลที่มีอยู่มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘/๑๔	๐/๒	-/-	๓/๐	-/-	อยู่ <input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอธิยาห์ พิทักษ์วงศ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่ามา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่ามา

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗  
เทศบาลตำบลท่าบลู อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เขตผลและ ความจำเป็น			อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนลูกจ้าง ของส่วนราชการนี้ (การกิจทั่วไป)	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด
				อำเภอ	ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)			
<b>กำหนดเพิ่ม</b>											
๑	สำนักปลัด	รองปลัดเทศบาล ๓๔-๒-๐๓-๑๑๐๑-๐๐๓	๑	ข้อกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ตามคำ พิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขดำ ที่ อ.๙๓๖/๒๕๖๔ คดีหมายเลขแดงที่ อ.๙๖๖/๒๕๖๖ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบเพิ่มเติม)	๘/๑๔	๗/๒	-/-	๓/๐	-/-	ไม่อยู่	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ

*abc*

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์)  
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่าบลู

*สมชาย*

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าบลู

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗  
 เทศบาลตำบลท่ามา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนลูกจ้าง ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด		
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)					
<b>กำหนดเพิ่ม</b>											
๑	กองการศึกษา	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	- เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น - เพื่อให้สอดคล้องกับงานและภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในพื้นที่เทศบาลตำบลท่ามา ในด้านการพัฒนางาน/โครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริม จัดทำแผนงาน/โครงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อีกทั้งเทศบาลตำบลท่ามา ขาดบุคลากรในการ ดำเนินงานของกองการศึกษาในปัจจุบันข้าราชการ ตำแหน่งตำแหน่งแต่ไม่มีคนครองตำแหน่ง เป็นตำแหน่งว่างทุกตำแหน่ง และเป็นส่วนราชการ ที่ไม่มีพนักงานจ้างตามภารกิจ เทศบาลตำบลท่ามา จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภาระงานของกองการศึกษา	๘/๑๔	๑/๑	-/-	๐/๐	-/-	ไม่อยู่	<input type="checkbox"/> เห็นชอบ <input type="checkbox"/> ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....  
 (นางสาวเอติยาห์ พิทักษ์วงศ์)  
 รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
 ปลัดเทศบาลตำบลท่ามา

(ลงชื่อ).....  
 (นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)  
 นายเทศมนตรีตำบลท่ามา

## กรอบตำแหน่งของส่วนราชการที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

## เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

## ๑) ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง	ว่าง			
๒	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ไม่ว่าง			
๓	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ว่าง	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	
๔	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง			
๕	๓๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	ไม่ว่าง			
๖	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ชำนาญการ	ไม่ว่าง			
๗	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	ไม่ว่าง			
๘	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	ไม่ว่าง			
๙	๓๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง			
๑๐	๓๔-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๔	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ไม่ว่าง			
๕	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ไม่ว่าง			
๖	-	พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอลิยาห์ พัทธ์ชวงศ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงษ์ มุขแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

กรอบตำแหน่งของส่วนราชการที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปัง จังหวัดพังงา

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ว่าง	-		
๒	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-		
๓	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-		
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	ขอยุบเลิก	๑	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-		

(ลงชื่อ).....



(นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)  
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....



(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

## กรอบตำแหน่งของส่วนราชการที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกระปอง จังหวัดพังงา

๓) ส่วนราชการ กองการศึกษา มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	ว่าง			
๒	๓๔-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ว่าง			
๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่านา	ว่าง			
๔	๓๔๒๐๘๒๒๑๒๖๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง			
๕	๓๔๒๐๘๒๒๑๒๖๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ว่าง	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๖		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอลิษา พิทักษ์วงศ์)  
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา

เอกสารหมายเลข ๓

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือน										หมายเหตุ
(๑) ปี ๒๕๖๖	(๒) ปี ๒๕๖๗	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือน	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าตอบแทนทำงานจ้าง	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	(๑๒) รายจ่ายหมวดเงินเดือน	(๑๓) คิดเป็นร้อยละ
๓๖,๒๕๖,๐๓๑.๓๑	๓๐,๘๖๖,๕๐๕	๑,๕๘๙,๖๐๖.๓๑	๔.๖๗	๑๐,๒๑๕,๙๖๐.๐๐	๓๓.๑๕	๐	๐	๒,๖๗๕,๔๘๐.๐๐	๘.๗๖	๑,๐๒๕,๕๖๐.๐๐	๓๖,๒๕๖,๕๖๐.๐๐	๓๖.๕๗
										๓.๓๖		
								๑๕๓,๘๕๐	๐.๕๗	๑๕,๓๘๘	๑๕๔,๒๓๘	๐.๕๑
										๐.๐๕		
				๑๐,๒๑๕,๙๖๐.๐๐	๓๓.๑๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๒,๖๗๕,๖๐๐.๐๐	๘.๗๓	๑,๐๒๕,๕๖๐.๐๐	๑๓,๙๑๖,๑๒๐.๐๐	๓๕.๘๖
				๕๕๓,๙๕๐	๑.๕๔	๐	๐	๐	๐.๐๐	๕๕,๓๘๕	๕๕๘,๓๓๕	๑.๕๘
				๑๐,๒๕๙,๖๖๐.๐๐	๓๔.๕๙	๐.๐๐	๐.๐๐	๒,๕๓๕,๖๐๐.๐๐	๗.๖๗	๐.๐๕	๑๐,๕๖๗,๓๑๕.๐๐	๓๒.๕๔
				๑๐,๒๕๙,๖๖๐.๐๐	๓๔.๕๙	๐	๐	๑๕๐,๐๐๐	๐.๕๘	๑๕,๐๐๐	๑๐,๔๐๙,๖๖๐.๐๐	๓๒.๕๔
										๐.๐๖		
				๑๐,๒๕๙,๖๖๐.๐๐	๓๔.๕๙	๐.๐๐	๐.๐๐	๒,๗๒๕,๖๐๐.๐๐	๑๐.๒๕	๑,๐๖๗,๕๗๕.๐๐	๑๓,๘๔๖,๘๓๕.๐๐	๓๔.๑๘

(ลงชื่อ).....  
(นางสาวเอธิยาห์ พัทธ์ชัยศรี)  
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา

(ลงชื่อ).....  
(นายสุรพงษ์ มุขแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขอยุติตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (บาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานขึ้นต้นเกี่ยวกับงานพัสดุในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การเก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ	๑๐๕๖	๕๒	๕๔,๙๑๒	๐.๖๖
๒	การทำทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุการเก็บรักษาในสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ	๒๔๐	๕๒	๑๒,๔๘๐	๐.๑๕
๓	ร่างและตรวจสัญญาซื้อขายวัสดุพัสดุ หนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่องเกี่ยวกับงานพัสดุ	๖๐	๖๐	๓๖๐	๐.๐๑
๔	จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๕	ประสานงานกับบุคคลภายนอก หน่วยงานภายนอก	๑๐๐	๑๐๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
<b>รวม</b>				<b>๗๘,๘๓๒</b>	<b>๐.๙๕</b>

(ลงชื่อ).....  
 (นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)  
 นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....  
 (นางสาวเอลิษา พิทักษ์วงศ์)  
 รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
 ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขอกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ช่วยปลัดเทศบาลควบคุมดูแลตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ	๓๐	๑๐	๕๒,๖๕๐	๐.๖๔
๒	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองช่าง	๑๘๐	๑๕	๒๗,๐๘๐	๐.๓๓
๓	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองการประปา	๑๘๐	๒๐	๓๖,๗๒๐	๐.๔๔
๔	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๘๐	๑๕	๓๖,๐๘๐	๐.๔๔
๕	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองการศึกษา	๒๕๐	๓๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๑
๖	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองคลัง	๑๕๐	๕๐	๗๕,๗๖๐	๐.๙๑
๗	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ทางราชการ	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
รวม				๒๐๒,๘๓๐	๒.๑๒

(ลงชื่อ).....  
 (นางสาวเอลิยาห์ พัทธ์ังวงศ์)  
 รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
 ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....  
 (นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)  
 นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขอกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานวิชาการศึกษาที่ต้องใช้ความชำนาญโดยผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๒	เสนอแนะ และแนว วัตถุประสงค์และประเมินผลการศึกษา	๑๘๐	๑๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๓	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ	๑๒๕	๑๒๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๔	พัฒนาการเรียนการสอน การวางแผน การศึกษา	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๕	การวางแผนมาตรฐานสถานศึกษาการจัดการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	๑๘๐	๑๑๕	๒๐,๗๐๐	๐.๒๕
๖	เสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการศึกษา	๘๕	๒๔๐	๒๐,๔๐๐	๐.๒๕
๗	งานกีฬา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม ในพื้นที่	๙๖๐	๖๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
๘	งานตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๔๕	๒,๘๘๐	๐.๐๓
<b>รวม</b>				<b>๑๔๐,๓๔๐</b>	<b>๑.๖๙</b>

(ลงชื่อ).....  
 (นางสาวเอลิยาห์ พัทธ์กิจวงศ์)  
 รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
 ปลัดเทศบาลตำบลท่ามา

(ลงชื่อ).....  
 (นายสุรพงษ์ มุขแก้ว)  
 นายเทศมนตรีตำบลท่ามา

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขอยุบตำแหน่ง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง  
เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปัง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานพัสดุในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การเก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ	๕๐	๔๕	๕๒	
๒	การทำทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุการเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ	๕๐	๔๕	๕๒	
๓	ร่างและตรวจสอบสัญญาซื้อสัญญาจ้าง หนังสือโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่องเกี่ยวกับงานพัสดุ	๖๐	๕๕	๖๐	
๔	จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	๑๒	๑๒	๑๒	
๕	ประสานงานกับบุคคลภายนอก หน่วยงานภายนอก	๘๐	๙๐	๑๐๐	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์)  
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขอกำหนดตำแหน่งใหม่

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปรง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ช่วยปลัดเทศบาลควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ	๑๐	๑๒	๑๕	
๒	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองช่าง	๑๐	๑๕	๑๕	
๓	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองการประปา	๒๐	๒๕	๒๕	
๔	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๕	๑๕	๑๕	
๕	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองการศึกษา	๓๐	๓๐	๓๐	
๖	ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของกองคลัง	๔๐	๔๕	๔๕	
๗	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ทางราชการ	๑๐๐	๑๒๐	๑๐๐	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขอกำหนดตำแหน่งใหม่

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปรง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ปฏิบัติงานวิชาการศึกษาที่ต้องใช้ความชำนาญโดยผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น ด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๒	เสนอแนะ แนวแนว วัตถุประสงค์และประเมินผลการศึกษา	๑๖	๑๖	๑๖	
๓	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๔	พัฒนาการเรียนการสอน การวางแผน การศึกษา	๒๔	๒๔	๒๔	
๕	การวางแผนมาตรฐานสถานศึกษาการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	
๖	เสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติการศึกษา	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	
๗	งานกีฬา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม ในพื้นที่	๖๐	๖๐	๖๐	
๘	งานตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๔๘	๔๘	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

รายละเอียดตำแหน่งขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ส่วนราชการ	งาน	ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
กองคลัง	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<u>ยุบเลิก</u> ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	
สำนักปลัดเทศบาล	งานบริหารท้องถิ่น	<u>กำหนดใหม่</u> ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เลขประจำตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา	
กองการศึกษา	งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	<u>กำหนดใหม่</u> ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์)  
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลท่านา

(ลงชื่อ).....

(นายสุรพงศ์ मुखแก้ว)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เสียไปปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการชำระระยะ ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			การใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๖,๐๐๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๙๒,๐๕๐	๓๙๒,๐๕๐	๓๙๒,๐๕๐	จำนวนเดิม	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๕๗,๘๕๐	๕๖,๐๐๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๐๑,๘๕๐	๓๐๑,๘๕๐	๓๐๑,๘๕๐	จำนวนเดิม	
๓	หัวหน้าปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล	ต้น	๓	๕๓๕,๓๒๐	๕๖,๐๐๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐		
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๒๖,๕๖๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐		
๕	นักบริหารบุคคล	ปฏิบัติงาน	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๘๕,๐๕๐	๑๘๕,๐๕๐	๑๘๕,๐๕๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๑	๑๘๕,๐๕๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๘๕,๐๕๐	๑๘๕,๐๕๐	๑๘๕,๐๕๐		
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๗/๗ง.	๑	๒๓๗,๕๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๓๗,๕๐๐	๒๓๗,๕๐๐	๒๓๗,๕๐๐		
๘	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๗ง.	๑	๑๓๖,๓๖๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๓๖,๓๖๐	๑๓๖,๓๖๐	๑๓๖,๓๖๐		
๙	พนักงานจ้าง		๑													
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (รถสี่ล้อ)	ทักษะ	๑	๑๘๐,๓๒๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๘๐,๓๒๐	๑๘๐,๓๒๐	๑๘๐,๓๒๐		
๑๑	พนักงานขับรถดับเพลิง (รถสี่ล้อ)	ทักษะ	๑	๓๓๑,๕๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๓๑,๕๐๐	๓๓๑,๕๐๐	๓๓๑,๕๐๐		
๑๒	พนักงานดับเพลิง (รถมือ)	ทักษะ	๑	๓๒๖,๖๘๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๒๖,๖๘๐	๓๒๖,๖๘๐	๓๒๖,๖๘๐		
๑๓	กองคลัง															
๑๔	พนักงานเทศบาล															
๑๕	กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๓๑,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๗๕,๖๐๐	๒๗๕,๖๐๐	๒๗๕,๖๐๐		
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๓๖๕,๒๒๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๖๕,๒๒๐	๓๖๕,๒๒๐	๓๖๕,๒๒๐		
๑๗	เจ้าพนักงานจัดซื้อ	ปฏิบัติงาน	๑	๒๘๗,๖๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๘๗,๖๐๐	๒๘๗,๖๐๐	๒๘๗,๖๐๐		
๑๘	พนักงานจ้าง															
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช./ปส.	๑	๑๘๕,๓๒๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๘๕,๓๒๐	๑๘๕,๓๒๐	๑๘๕,๓๒๐		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช./ปส.	๑	๑๘๓,๘๘๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๘๓,๘๘๐	๑๘๓,๘๘๐		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช./ปส.	๑	๑๘๖,๒๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๘๖,๒๐๐	๑๘๖,๒๐๐	๑๘๖,๒๐๐		
๒๒	กองช่าง															
๒๓	พนักงานเทศบาล															
๒๔	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๓๑,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๗๕,๖๐๐	๒๗๕,๖๐๐	๒๗๕,๖๐๐		
๒๕	นายช่างโยธา	ป.๗/๗ง.	๑	๒๗๗,๕๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐	๒๗๗,๕๐๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช./ปส.	๑	๒๐๕,๕๕๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๐๕,๕๕๐	๒๐๕,๕๕๐	๒๐๕,๕๕๐		
๒๗	พนักงานขับรถประแจไฟฟ้า	ปวช./ปส.	๑	๓๖๖,๕๕๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐		
๒๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.ศร.	๑	๓๘๐,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐		
๒๙	รวม/ยอดทั่วไป		๒๓	๒,๓๘๕,๓๕๐	๓๓๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒,๐๕๕,๓๕๐	๒,๐๕๕,๓๕๐	๒,๐๕๕,๓๕๐		



**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้หลักบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๙,๓๕๖,๑๐๐) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๙,๓๕๖,๑๐๐ x ๕% = ๑,๔๖๗,๓๐๕ (๒๙,๓๕๖,๑๐๐ + ๑,๔๖๗,๓๐๕) = ๓๐,๘๒๓,๔๐๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๘๒๓,๔๐๕ x ๕% = ๑,๕๔๑,๖๗๐ (๓๐,๘๒๓,๔๐๕ + ๑,๕๔๑,๖๗๐) = ๓๒,๓๖๕,๐๗๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๓๖๕,๐๗๕ x ๕% = ๑,๖๑๗,๗๐๓ (๓๒,๓๖๕,๐๗๕ + ๑,๖๑๗,๗๐๓) = ๓๓,๙๘๒,๗๗๘ บาท

ด่วนที่สุด

ที่ พง ๐๐๒๓.๒/วอ๒๕๖



ศาลากลางจังหวัดพังงา

ถนนพังงา-ทับปุด พง ๘๒๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา)

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองพังงา นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า และนายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองพังงา (อาคารหลังที่ว่าการอำเภอเมืองพังงา) อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เทศบาลถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ จังหวัดพังงาขอแจ้งมติในการประชุมข้างต้นมาเพื่อดำเนินการหรือถือปฏิบัติ เมื่อเทศบาลมีคำสั่งหรือประกาศตามมตินี้ ให้ส่งสำเนาคำสั่งหรือประกาศ และรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ ให้ ก.ท.จ.พังงา ทราบภายใน ๓ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่งหรือประกาศ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดมติดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์ [www.phangngalocal.go.th](http://www.phangngalocal.go.th) เมนูหนังสือราชการ เมนูย่อย “รายงานมติ ก.ท.จ.” หัวข้อเรื่อง แจ้งมติ ก.ท.จ.พังงา ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนิรชา บัณฑิตยชาติ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา  
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๒

โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๖๐๒ - ๖๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban\_pna@dla.go.th

สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา)  
 ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๔๐ น.  
 ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองพังงา  
 (อาคารหลังที่ว่าการอำเภอเมืองพังงา) อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา

เรื่อง	มติ ก.ท.จ.พังงา	หมายเหตุ								
๑. เพื่อทราบ	<p>- <b>รับทราบ</b> รายงานตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ว่าง และวิธีการสรรหา จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ชื่อเทศบาล</th> <th>ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง/ระดับ</th> <th>วิธีการสรรหา</th> <th>หมายเหตุ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ทต.ลำแก่น</td> <td>หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒</td> <td>รับโอน</td> <td>*ว่างตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๖๖</td> </tr> </tbody> </table>	ชื่อเทศบาล	ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง/ระดับ	วิธีการสรรหา	หมายเหตุ	ทต.ลำแก่น	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	รับโอน	*ว่างตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๖๖	
ชื่อเทศบาล	ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง/ระดับ	วิธีการสรรหา	หมายเหตุ							
ทต.ลำแก่น	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	รับโอน	*ว่างตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๖๖							
	<p>- <b>รับทราบ</b> รายงานการให้พนักงานเทศบาลผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ รายงานสาวนฤมล ไพบูลย์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด ทต.ลำแก่น ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖</p>									
๒. การให้พนักงานจ้างตามภารกิจ พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก	<p>- <b>เห็นชอบ</b> ให้ ทต.ลำแก่น ทต.ท้ายเหมือง ทต.บางเตย และ ทต.คุระบุรี ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจ พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก จำนวน ๔ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นายวิศร แพ้ใหญ่ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ทต.ลำแก่น พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>๒) นางสาวสุรีย์รัตน์ มีคำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย สังกัด โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท้ายเหมือง (ประชาชนร่วมใจ) กองการศึกษา ทต.ท้ายเหมือง พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓) นางสาวบุญจวรรณ แซ่อ้อ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย สังกัด โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางเตย กองการศึกษา ทต.บางเตย พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔) นางสาวเนตรนภา ทองสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง ทต.คุระบุรี พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗</p> <p>ทั้งนี้ การขอลาออกให้เทศบาลทุกแห่งถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการโดยเคร่งครัด กรณียื่นหนังสือขอลาออกให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า สิบวัน</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑								
๓. การจัดจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ	<p>- <b>เห็นชอบ</b> ให้ ทต.กระโสม ทต.คึกคัก และ ทต.พรุโณ ออกคำสั่งและทำสัญญาจ้างบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๖ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นายเอกประชา อินทร์สุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๒) นางสาวพิชามณูช หนพทุธิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒								

เรื่อง	มติ ก.ท.จ.พังงา	หมายเหตุ
(ต่อ)	๓) นายอาทิตย์ เคลือบชนิด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๔) นายอภิศักดิ์ อาชาราชกูร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ ๕) นายประยุทธ์ ไถนาเพรียว ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ ๖) นายธณกฤษ หาญเคียว ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พังงา มีมติเห็นชอบ	(ต่อ)
๔. การให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	<p><b>กรณีให้โอนพนักงานเทศบาล</b></p> <p>- <b>เห็นชอบ</b> ให้ ทต.เค็กคัก และ ทต.ลำแก่น ออกคำสั่งให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นายบรรเจิด ทองขุใจ ตำแหน่ง ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๙,๐๘๐ บาท สังกัด ทต.เค็กคัก อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา กรณีขอโอนไปดำรงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๙,๐๘๐ บาท สังกัด ทต.คูหาใต้ อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา โดย อบท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการออกคำสั่งให้โอน/รับโอน ในวันพฤหัสบดีที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗</p> <p>๒) นางสาวอันนอรกัญญา ปล้องไหม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) อันดับ คศ.๓ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๒๐๑๒๑๐๑๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๒,๖๔๐ บาท สังกัด โรงเรียนอนุบาลเทศบาล ตำบลลำแก่น กองการศึกษา ทต.ลำแก่น อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา กรณีขอโอนไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) อันดับ คศ.๓ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๒๒๐๘๕๕๐๐๕๔๘ อัตราเงินเดือน ๔๒,๖๔๐ บาท สังกัด โรงเรียนเทศบาลวัดขจรรังสรรค์ สำนักการศึกษา ทน.ภูเก็ท อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดย อบท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการออกคำสั่งให้โอน/รับโอน ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗</p> <p><b>กรณีรับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น</b></p> <p>- <b>เห็นชอบ</b> ให้ ทต.เกาะยาว และ ทม.พังงา ออกคำสั่งรับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <p>๑) นายชัยพร ยิ่งปากน้ำ ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๒,๔๕๐ บาท สังกัด กองช่าง อบต.ท่าทองใหม่ อำเภอกาญจนาดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๒,๒๗๐ บาท สังกัด กองช่าง ทต.เกาะยาว อำเภอเกาะยาว จังหวัดพังงา โดย อบท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการออกคำสั่งให้โอน/รับโอน ในวันอังคารที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

เรื่อง	มติ ก.ท.จ.พังงา	หมายเหตุ
(ต่อ)	<p>๒) นายสรวิศ สีนจำเริญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๘๕๐ บาท สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.ทุ่งคาโงก อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๘ อัตราเงินเดือน ๑๔,๘๕๐ บาท สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ทม.พังงา อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา โดย อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการออกคำสั่งให้โอน/รับโอน ในวันศุกร์ที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗</p> <p>๓) นางสาวตติญา บุตรน้อย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๗,๔๕๐ บาท สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.คลองเคียน อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา กรณีขอโอนมาดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๒๗,๔๕๐ บาท สังกัด กองการศึกษา ทม.พังงา อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา โดย อปท. ทั้ง ๒ แห่ง ประสานการออกคำสั่งให้โอน/รับโอน ในวันศุกร์ที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗</p>	(ต่อ)
๕. การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ	- <u>เห็นชอบ</u> ให้ ทต.ท่านา ออกคำสั่งบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ รายงานขลากร วนศิริเมฆ ซึ่งขอกลับเข้ารับราชการในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ อัตรา	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔
๖. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล	<p>เงินเดือน ๒๑,๐๒๐ ตามที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ</p> <p>ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พังงา มีมติเห็นชอบ</p> <p>- <u>เห็นชอบ</u> การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ ทต.ท่านา ดังนี้</p> <p>๑) ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒) กำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา (สำหรับตำแหน่งนี้เป็นการกำหนดตำแหน่งรองรับเป็นการเฉพาะราย เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้ ทต.ท่านา ยุบเลิกตำแหน่งนี้ด้วย)</p> <p>๓) กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ทั้งนี้ ให้ ทต.ท่านา ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ฯ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พังงา มีมติเห็นชอบ</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕
๗. ผลการประเมินการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	<p>- <u>เห็นชอบ</u> ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>๑) ทต.บางนายสี ผ่านการประเมิน ฯ โดยมีผลคะแนนประเมิน ฯ รวม ๘๗.๖๕ คะแนน อัตรการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯ ไม่เกิน ๑ เท่า</p> <p>๒) ทต. หีบปุด ผ่านการประเมิน ฯ โดยมีผลคะแนนประเมิน ฯ รวม ๘๘.๖๕ คะแนน อัตรการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯ ไม่เกิน ๑ เท่า</p> <p>ทั้งนี้ สำหรับการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๖

เรื่อง	มติ ก.ท.จ.พังงา	หมายเหตุ
๘. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล (บัญชี กสท. ครั้งที่ ๒๑)	-เห็นชอบ ให้ ทต.เคี กคัก ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล รายนางสาวกฤตินี หลีกแหลม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน โดยให้ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง ฯ ให้มีผลวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๗

ตรวจถูกต้องแล้ว

  
(นายยุทธนา ทวานสนิท)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.พังงา

มติ ก.ท.จ.พังงา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖  
เห็นชอบบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ สังกัด เทศบาลตำบลท่านา

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการก่อนหน้าและการลาออกจากราชการ	๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการขอกลับเข้ารับราชการ
<p><b>นางชลากร วนศิริเมฆ</b></p> <p>๑. ตำแหน่งที่บรรจุครั้งแรก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สรรพากร ระดับ ๑</li> <li>- อัตราเงินเดือน ๔,๗๐๐.- บาท</li> <li>- สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๔</li> <li>- บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๒๘๖๑</li> </ul> <p>๒. ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราเงินเดือน ๖,๙๘๐.- บาท</li> <li>- สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลอ่างศิลา จ.อุบลราชธานี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑</li> <li>- อัตราเงินเดือน ๒๑,๐๒๐.- บาท</li> <li>- สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลท่านา</li> <li>- ขอกลับเข้ารับราชการตามแบบขอกลับเข้ารับราชการกรณีผู้ออกจากราชการไปแล้ว เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๓๐๘-๐๐๑</li> </ul> <p>๓. ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราเงินเดือน ๘,๓๒๐.- บาท</li> <li>- สังกัด กองคลัง เทศบาลเมืองระนอง จ.ระนอง</li> <li>- เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๓๐๘-๐๐๒</li> </ul> <p>๔. ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราเงินเดือน ๑๕,๙๔๐.- บาท</li> <li>- สังกัด ฝ่ายการเงินและพัสดุ กลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลระนอง</li> <li>- เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๑๒๗๙๗๗</li> </ul>	
<p>๕. ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราเงินเดือน ๑๖,๙๖๐.- บาท</li> <li>- สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ จ.ระนอง</li> <li>- เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๘</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๓๐๘-๐๐๑</li> </ul> <p>๖. ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราเงินเดือน ๒๑,๐๒๐.- บาท</li> <li>- สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม จ.ระนอง</li> <li>- เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖</li> <li>- เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑</li> <li>- ลาออกจากราชการโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖</li> </ul>	

<p><b>๑. ข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการก่อนหน้า</b> <b>และการลาออกจากราชการ</b></p>	<p><b>๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการขอกลับเข้ารับราชการ</b></p>
<p>- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเนื่องจาก ขอลาออกจากราชการ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <p>- เหตุผลในการลาออกฯ : เนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ</p> <p>- ภูมิลำเนา : บ้านเลขที่ ๑๐/๓๒ หมู่ที่ ๑ ตำบลบางรีน อำเภอเมือง ระนอง จังหวัดระนอง</p>	

<p><b>๓. การตรวจสอบตามข้อกำหนด/ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</b></p>	
<p>๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามประกาศ ฯ โดยแนบ ใบรับรองแพทย์ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖</p>
<p>๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง กำหนดโรคที่เป็น ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>ไม่มีโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น ตามประกาศ ฯ</p>
<p>๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>ได้ยื่นคำขอตามแบบขอกลับเข้ารับราชการ โดยแนบเอกสารประกอบคำขอ ประวัติการรับราชการและหนังสือ รับรองความประพฤติจาก อปท. ที่เกี่ยวข้อง ตามประกาศ ฯ (หนังสือขอกลับเข้ารับราชการ)</p>
<p>๓.๔ การตรวจสอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ เป็นตำแหน่งว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดย ทต.ท่านา ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันหรือผู้สอบคัดเลือกได้ใน ตำแหน่งนี้หรือขึ้นบัญชีหรือได้ร้องขอใช้บัญชี กสท.</p>
<p>๓.๕ การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง - คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี เลขานุการ เทคนิคการตลาด เศรษฐศาสตร์ การธนาคารและธุรกิจการเงิน เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคเขียนแบบ วิศวกรรมเครื่องกล พาณิชยการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป ช่างโยธา ก่อสร้าง ช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้า หรือในสาขาวิชา หรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็น คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนี้ได้</p>	<p>นางชลากร วนศิริเมฆ มีคุณวุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจ สาขาวิชา การบัญชี จากวิทยาลัยเทคนิคระนอง โดยสำเร็จ การศึกษา เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒</p>
<p><b>มติ ก.ท.จ.พังงา</b></p>	<p><b>- เห็นชอบ -</b></p>



