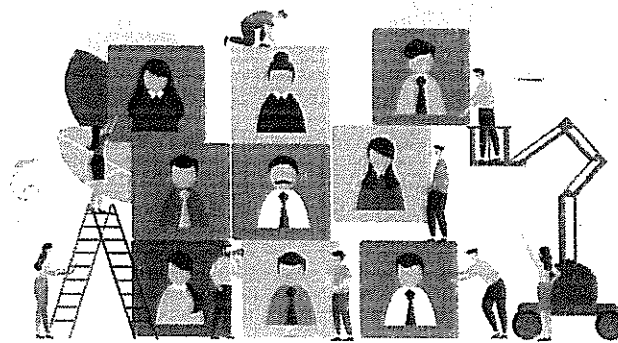


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



เทศบาลตำบลท่านา
อำเภอปะปง จังหวัดพังงา



ประกาศเทศบาลตำบลท่านา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาลตำบลท่านา เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุม ครั้งที่
๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๙

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่านา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และเทศบาลตำบลท่านา มีแผนอัตรากำลังใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕
และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่
๒๘ มกราคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของเทศบาลตำบลท่านา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่านา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลท่านาประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบัญญัติ อนันตมงคล)
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา มีวัตถุประสงค์เพื่อเทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาบุคลากร ในองค์กรและดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่านา ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาล สามารถคาดคะเนว่าในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่านา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่เทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่านาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของจังหวัด นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลท่านา
www.thanacity.go.th

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๖๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่านา
อำเภอกะปาง จังหวัดพังงา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลท่านา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลท่านา โดยให้เทศบาลตำบลท่านา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่านา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้า เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มา

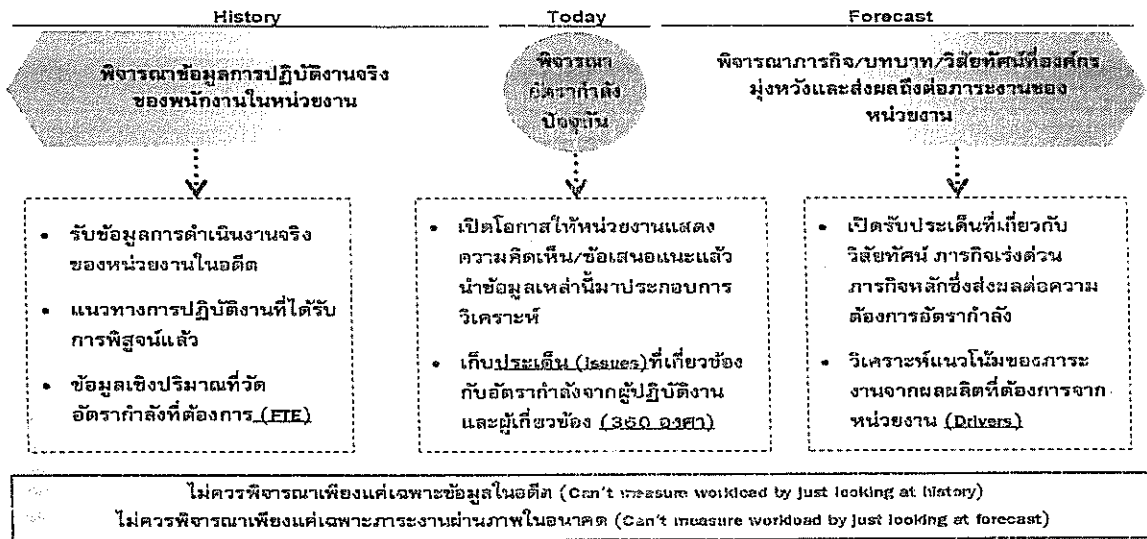
ซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- 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 การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

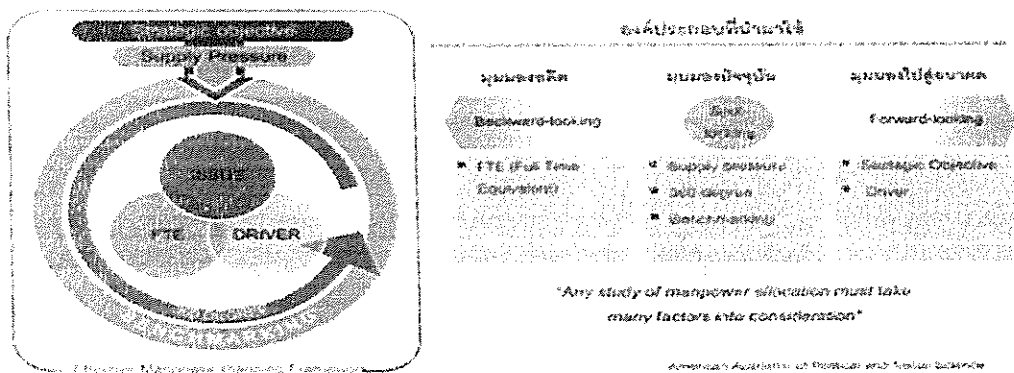
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



(ก.ถ.)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณานำวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่านา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่านา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลท่านา ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลท่านา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

-เงินเดือน

-เงินประจำตำแหน่ง

-เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

-เงินเพิ่มอื่นๆ 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 ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	ค่าตอบแทนอื่นๆ (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ขั้นต่ำสุด - ๑ขั้นสูงสุด)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชา	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-

การ (ว่าง)	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			$(๕๑๐ + ๑๔๙๐) / ๒ = ๑,๐๐๐$	-	-	-		
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	$๑,๐๐๐ * ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$	-	-	-		
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	ค่าตอบแทนอื่นๆ (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ขั้นต่ำสุด - ๑ขั้นสูงสุด)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒,๒๗๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๖๘,๖๔๐			$(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒=๑,๖๔๐$			-	-	-

๑๒ เดือน	๔๕,๖๗๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๖๕๐ * ๑๒=๑๙๘๐๐			-	-	-
รวมทั้ง ปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้
ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของค
ศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง
คศ.๓ รวมกัน หารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดย
ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานตามภารกิจใช้หลักการคิกจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการ
คำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	ค่า ตอบ แทน อื่นๆ (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช...	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่นๆ (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช...	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-

(ปวส.)	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	ค่า ตอบแทน อื่นๆ (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้าง ทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อทราบจำนวนและยอดปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลท่านา
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่านา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times 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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่านา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่านา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่านา (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาล ตำบลท่านา พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลท่านา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มี ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละ ส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัว ขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

■ ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลท่านา เป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่ จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง

อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงาน ต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับ กำลังคนได้

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาด เดียวกันประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียง เทศบาลตำบลท่านามีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๑.๒๕๑ ตารางกิโลเมตร ซึ่งไม่มีเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียงที่มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกันจึงไม่สามารถเปรียบเทียบกับ เทศบาลใกล้เคียงได้ จึงพิจารณาจากภารกิจของเทศบาลเป็นหลัก

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลท่านา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลด ความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มี อยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลท่านา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่านา ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการของเทศบาลตำบลท่านา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้ หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลด ความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลท่านา 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 พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา

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 เทศบาลตำบลท่านา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลท่านา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลท่านา ตั้งอยู่เลขที่ ๑๘๙ หมู่ ๒ ตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกะปงประมาณ ๑ กิโลเมตร

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ตั้งหลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองกะปงฝั่งใต้ตรงปากตะวันออกของทางหลวง

ไปทางอำเภอตะกั่วป่า จากหลักเขตที่ ๑ เลียบชายฝั่งของคลองกะปงไปทาง

ทิศตะวันออกเฉียงใต้เป็นระยะทาง ๕๐๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๒

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้เป็นระยะทาง ๒,๒๓๐ เมตร ถึง จุดซึ่งห่างจากคลองกะปง ไปทางทิศตะวันออก ๔๕๐ เมตร ซึ่งเป็นหลักเขต ที่ ๓

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตั้งฉากกับเส้นหลักเขตที่ ๒ และหลักเขตที่ ๓ ไป ทางทิศตะวันตก จดฝั่งตะวันออกคลองกะปง ซึ่งเป็นหลักเขตที่ ๔

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามฝั่งตะวันออกของคลองกะปงไปทางทิศตะวันตก เฉียงเหนือจนบรรจบกับหลักเขตที่ ๑ ระยะทางห่างจากศาลากลางจังหวัดพังงา ประมาณ ๔๗ กิโลเมตร

เนื้อที่

เทศบาลตำบลท่านามีเนื้อที่ประมาณ ๑.๒๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๖๑.๘๓๕ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีแอ่งน้ำในบริเวณที่อาศัยและที่ตั้งบ้านเรือนของประชาชนมีลำน้ำคลองกะปงไหลผ่านทางทิศตะวันตก

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิศาสตร์โดยทั่วไป มีลักษณะภูมิอากาศ ๒ ฤดู อากาศชื้น ฝนตกตลอดทั้งปี เพราะได้รับอิทธิพลจากมรสุมต่าง ๆ โดยฝนจะเริ่มตกประมาณปลายเดือนเมษายน - ตุลาคม ของทุกปี ส่วนฤดูร้อนจะแห้งแล้งมาก ประมาณ เดือนธันวาคม - เมษายน ของทุกปี

๑.๔ ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดิน สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะสำหรับการปลูกพืชผักสวนครัว สวนผลไม้ สวนยางพารา และปาล์มน้ำมัน

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

เทศบาลตำบลท่านา มีลำคลองกะปงไหลผ่าน แต่ช่วงหน้าแล้งน้ำในลำคลองอาจจะลดลง และตื้นเขินบ้าง นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำเป็นผิวดิน เกิดจากการขุดผิวดินเมื่อครั้งทำเหมืองแร่ดีบุก

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ตั้งของบ้านเรือนประชาชนและหน่วยงานราชการ วัด ตลาด และร้านค้า มีสวนผลไม้ สวนปาล์ม สวนยางเล็กน้อย

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตการปกครองในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีจำนวน ๒ ชุมชน คือ

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

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลท่านามีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วนคือ

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

๒. คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมายประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ๑ คน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน เลขาธิการนายกเทศมนตรี ๑ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชาชน

จำนวนครัวเรือน ๕๕๘ หลังคาเรือน (วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘)

ประชากรเทศบาลตำบลท่านา รวมทั้งสิ้น ๑,๐๑๘ คน

แยกเป็น ชาย จำนวน ๔๘๐ คน และหญิง ๕๓๘ คน

๓.๒ ช่วงอายุ และจำนวนประชากร

ช่วงอายุประชากร	ชาย	หญิง	รวม
๐-๑๐ ปี	๓๒	๓๔	๖๖
๑๑ - ๒๐ปี	๓๘	๔๘	๘๖
๒๑-๓๐ปี	๗๖	๕๙	๑๒๕
๓๑-๔๐ปี	๗๓	๕๘	๑๓๑
๔๑-๕๐ ปี	๖๓	๑๓	๑๓๖
๕๑-๖๐ ปี	๗๒	๑๐๒	๑๗๔
๖๑-๗๐ ปี	๖๕	๙๒	๑๕๗
๗๑-๘๐ปี	๔๐	๔๘	๘๘
๘๑-๙๐ปี	๑๗	๒๖	๔๓
๙๑ ปีขึ้นไป	๔	๘	๑๒
รวม	๔๘๐	๕๓๘	๑,๐๑๘

***ข้อมูลจากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลท่านา ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน
(โรงเรียนบ้านปากถัก)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ จำนวน ๑ แห่ง
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่านา)
- ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง
(ศูนย์สมุดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน)
- ห้องสมุดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
- 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
- ร้านขายยาแผนปัจจุบันแลแผนปัจจุบัน จำนวน ๔ แห่ง

๔.๓ การประปา

เทศบาลตำบลท่านา มีกิจการประปาเป็นของตนเองสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือ เทศบาลตำบลท่านาไม่มีแหล่งดิบในการผลิตน้ำประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่น บางปีก็เกิดภาวะฝนแล้งยาวนาน อาจเกิดปัญหาขาดแคลนน้ำดิบบ้างแต่เทศบาลตำบลท่านาจึงแก้ปัญหาโดยการใช้เครื่องสูบน้ำจากลำคลองกะปงมาแก้ปัญหาดังกล่าว

๔.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีสถานีหรือที่ทำการเครือข่ายโทรศัพท์จำนวนทั้งสิ้น ๓ แห่ง

๔.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านาที่ทำการไปรษณีย์จำนวน ๑ แห่ง คือที่ทำการไปรษณีย์กะปงซึ่งอยู่ห่างจากเทศบาลตำบลท่านาประมาณ ๑ กิโลเมตร และมีบริษัทขนส่งเอกชน จำนวน ๒ แห่ง อยู่ห่างจากเทศบาลตำบลท่านาประมาณ ๕๐๐ เมตร

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่านาประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทางด้านกรเกษตรกรรม เช่นการทำสวนยางพารา ปลูกต้นไม้ประเภทยืนต้น ปลูกปาล์มน้ำมัน ซึ่งพื้นที่การเกษตรจะ

อยู่นอกเขตเทศบาล อละอีกประมาณร้อยละ ๒๐ ประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น รับราชการ การค้าขาย รับจ้าง เป็นต้น

๖.๒ การประมง

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา ประชากรในพื้นที่ไม่ได้ประกอบอาชีพประมง เนื่องจากเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่านาไม่ได้ติดกับชายฝั่งทะเล

๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีการปศุสัตว์อยู่ไม่มากนัก ประชากรส่วนใหญ่ที่ทำการปศุสัตว์ เช่น การเลี้ยงโค กระบือ สุกร และไก่ เท่านั้น

๖.๔ การบริการ

โรงแรม/รีสอร์ท จำนวน ๑ แห่ง

ร้านอาหาร จำนวน ๙ แห่ง

โรงพยาบาล จำนวน - แห่ง

สถานีขนส่ง จำนวน - แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลท่านามีสถานที่สำคัญคือวัดอินทภูมิ (วัดปากถัก) เป็นสถานที่ประดิษฐานมณฑปหลวงพ่อเซ่งหรือพระครูเซ่ง จันทมณี อดีตเจ้าอาวาสวัดปากถัก หรือวัดอินทภูมิ เป็นเกจิอาจารย์ที่ชาวบ้านเลื่อมศรัทธาอย่างมาก และยังมีถนนคนเดินบ้านปากถัก เมืองเหมืองเก่า ถนนคนเดินบ้านปากถักมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ด้วยสองข้างทางที่ประกอบไปด้วยตึกกรมบ้านช่องสมัยเก่าที่ยังคงความคลาสสิคมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้เหมือนได้ย้อนได้ย้อนอดีตไปเดินตลาดในยุคเก่า ๆ

๔.๓ อาชญากรรม

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

๔.๔ ยาเสพติด

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

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลท่านาได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

(๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ

(๒) รับผิดชอบต่อเงินและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

(๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ

(๔) การประสานขอรับค่าจัดการศพผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยตามประเพณี

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (มีเฉพาะทางบกเท่านั้น)

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๗๕ (สายตะกั่วป่า - พังงา)

- ถนนคอนกรีต ๑๕ สาย

การขนส่งมวลชน

อำเภอกะปาง มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับจังหวัดต่างๆ ได้สะดวกทั้งหมด ๑ ทาง ได้แก่ ทางบกมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่าง หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ที่สามารถใช้งานได้ดีทุกฤดูกาลมีรถยนต์ประจำทางบริการ ทั้งรถปรับอากาศและรถธรรมดา วิ่งบริการระหว่างอำเภอโดยมีทางหมายเลข ๔๑๗๕ (สายตะกั่วป่า - พังงา) เป็นถนนผ่านอำเภอกะปางเข้าสู่ตัวเมือง พังงา

๕.๒ การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอตะกั่วป่า ได้ตั้งสถานีไฟฟ้าย่อย ๑ สถานี คือ สถานีไฟฟ้าย่อยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกะปาง ซึ่งสามารถจ่ายไฟฟ้าให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน (๕๙๘ ครัวเรือน)

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 วัดอินถุมิ (วัดปากถัก)

๗.๒ ประเพณีและงานประจำ

สำหรับประเพณีและวัฒนธรรมของไทยพุทธที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง การทำบุญวันสารท การบวชนาค การแต่งงาน การขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ

การจัดประเพณีวันสารทเดือนสิบของอำเภอกะปง มีกิจกรรมที่สำคัญที่มีการอนุรักษ์สืบทอด คือ การแห่กระเจด กระจาดคือภาชนะที่แล้วแต่ผู้ประดิษฐ์จะตกแต่งในลักษณะใด แล้วมีการบรรจุอาหารแห้ง ขนม ของใช้ ผลไม้ เพื่อนำมาถวายวัด เป็นการอุทิศผลบุญส่วนกุศลไปให้ญาติผู้ล่วงลับไปแล้วนั้น ในวันแรมสิบห้าค่ำเดือนสิบ ก็จะมีการแห่กระเจดจากหมู่บ้านไปยังวัดที่ใกล้เคียง

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่านา คือ การผลิตข้าวพองของ “กลุ่มแม่บ้านเกษตร” ซึ่งเทศบาลตำบลท่านา ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับสมาชิกและคนในชุมชนอีกทางหนึ่ง

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

"สาลีกา" เป็นชื่อทุเรียนพันธุ์พื้นเมืองของอำเภอกะปงที่มีเอกลักษณ์ ด้วยรสชาติและลักษณะรูปทรงที่กลมมน หวานเล็กแหลม แตกต่างจากทุเรียนพันธุ์อื่นๆ โดยเฉพาะรสชาติโดดเด่น หวานหอม กลมกล่อม เนื้อหนานุ่ม ผิวเนื้อทุเรียนเป็นสีทองและจากความสวยงามของเนื้อทุเรียนนี้เองทำให้มีชื่อเรียกที่ไพเราะของชาวอำเภอกะปงว่า "เรียนสาริกา" หรือ ทุเรียนสากา และได้เรียกสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคนและภายหลังมีการเรียกชื่อว่า "ทุเรียนสาริกา" ให้ไพเราะยิ่งขึ้นจนเป็นชื่อที่คุ้นเคยของคนอำเภอกะปง จังหวัดใกล้เคียง มาจนถึงปัจจุบัน

๘.ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

เทศบาลตำบลท่านามีแหล่งน้ำเป็นแหล่งน้ำผิวดิน เกิดจากการขุดผิเมื่อครั้งทำเหมืองแร่ เรียกว่า หานตาแจ็ก และแหล่งน้ำจากลำคลองกะปง ซึ่งมีน้ำไหลมาตลอดปี

๘.๒ ป่าไม้

เทศบาลตำบลท่านา ไม่มีพื้นที่เป็นป่าไม้ มีเพียงสวนผลไม้ สวนยางพารา และสวนปาล์ม น้ำมัน

๘.๓ ภูเขา

เทศบาลตำบลท่านา มีเนินเขาเตี้ย ๆ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นที่ปลูกยางและปาล์มน้ำมันของประชาชน

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่านา ส่วนมากเป็นพื้นที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ สถานที่ราชการ และพื้นที่เล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศไม่มีมลพิษ

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

ประเภทของการทำเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิต เฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนยางพารา	๓ ครัวเรือน ๒๐ ไร่	๒๕๐ กก./ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๕,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนปาล์มน้ำมัน	๓ ครัวเรือน ๒๕ ไร่	๔,๐๐๐ กก/ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๖,๐๐๐ บาท/ไร่

ชุมชน ๒

ประเภทของการทำเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิต เฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
ทำสวน	สวนยางพารา	๒ ครัวเรือน ๑๐ ไร่	๒๕๐ กก./ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๕,๐๐๐ บาท/ไร่
	สวนปาล์มน้ำมัน	๓ ครัวเรือน ๑๕ ไร่	๔,๐๐๐ กก/ไร่	๑๐,๐๐๐ บาท/ไร่	๑๖,๐๐๐ บาท/ไร่

๙.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ชุมชน ๑

แหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบโปรตรระบุ		
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ			
๑.ปริมาณฝน	/				
แหล่งน้ำทางการเกษตร	ลำดับความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง
๒.แหล่งน้ำธรรมชาติ					
-คลอง	๑	/		/	๑๐

ชุมชน ๒

แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ใน การทำเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบ โปรตรระบุ			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
๑.ปริมาณฝน	/					
แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ลำดับความสำคัญ	ความเพียงพอของ น้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่ เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่ เข้าถึง*
๒.แหล่งน้ำธรรมชาติ						
-คลอง	๑	/		/		๑๐

๙.๕ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ชุมชน ๑

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		เพียงพอ	ไม่ เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่เข้าถึง
๑.บ่อน้ำบาดาลสาธารณะ	/					
๒.บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	/					
๓.ประปาหมู่บ้าน			/		/	๙๕%
๔.ระบบประปา	/					
๕.แหล่งน้ำธรรมชาติ			/			

ชุมชน ๒

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		เพียงพอ	ไม่ เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่เข้าถึง
๑.บ่อน้ำบาดาลสาธารณะ	/					
๒.บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	/					

๓. ประปาหมู่บ้าน			/		/	๙๕%
๔. ระบบประปา	/					
๕. แหล่งน้ำธรรมชาติ			/			

สรุป ครั้วเรือนในหมู่บ้านนี้มีน้ำกิน น้ำใช้ เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นน้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

และข้อมูลสารสนเทศ

๓. เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาการก่อสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของการของประชาชนเพื่อรองรับ และตอบสนองการขยายของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น

๒. การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหาร จัดการองค์กรและการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๓. การส่งเสริมและสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการ ตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

๔. การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ ดีชีวิตที่ดีของประชาชน

๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย และความปลอดภัยให้ ชีวิตและทรัพย์สิน

๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความแข็งแรง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่ามามีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. ในเขตเทศบาลตำบลท่ามามีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้ใช้บริการร้อยละ ๘๒
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗. ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ นำอยู่อย่างมีความสุข

๘. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันอันดีงาม

๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนนำอยู่อย่างสงบสุข

๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการอุปโภคและบริโภค

๒. เสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน และชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชนและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาศักยภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานใน

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติดและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

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

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับ
ความจำเป็น และความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของ
ชุมชนโดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน
ภายในการบริหารภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูน
ความรู้

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความ
พร้อมป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ทดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่
สำคัญ สนับสนุน การฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
(อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้
ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้าง
พื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

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
๑.๑การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม และบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารต่าง ๆ ฯลฯ	๑.จำนวนถนน อาคาร ที่เพิ่มขึ้น ๒.จำนวนถนน ทางระบายน้ำ อาคาร ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
๑.๒ การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง จัดให้มี การ น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ขยายระบบส่งน้ำ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ฯลฯ	๑.จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการขุดลอก ปรับปรุง ๒. จำนวนการขยายเขตระบบส่งน้ำเพิ่มขึ้น
๑.๓ การพัฒนา ปรับปรุง ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง สาธารณะ และขยายไฟฟ้า	๑.จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในเทศบาลที่เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองช่าง

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ :

๑. สนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึงและบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๒.ส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ดียิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ :

ท้องถิ่น

- ๑.ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๒.ยกระดับคุณภาพของกลุ่มของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ดียิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑.ร้อยละของประชากรที่ได้รับการบริการด้านการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน

กำหนดเพิ่ม

- ๒.ผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒.๑ การพัฒนา ส่งเสริม และพัฒนาการศึกษา แก่สถานศึกษาในพื้นที่	ร้อยละของประชากรที่ได้รับการด้าน การศึกษาตามมาตรฐานกำหนดเพิ่มขึ้น
๒.๒ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการจัด กิจกรรม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่เข้าร่วม กิจกรรมเพื่อส่งเสริมประเพณี ศาสนาและ วัฒนธรรมท้องถิ่น
๒.๓ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัว	ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของสถาบันครอบครัว
๒.๔ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาทุก ประเภท ทุกระดับในพื้นที่	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของ ประชาชน
๒.๕ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ HIV และผู้ด้อยโอกาส	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับ การสงเคราะห์
๒.๖ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่ได้รับ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒.๗ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่ได้รับ ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒.๘ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ด้านสาธารณสุข	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชากรได้มีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ ของหมู่บ้าน
๒.๙ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ด้านสาธารณสุข	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มี สุขภาพ แข็งแรง ปราศจากโรค

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ : ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ร้อยละของประชากรในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชากร	ร้อยละของประชากรในเทศบาลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔
 ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติ

กลยุทธ์ : กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ดูแลสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔.๑ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่	ร้อยละของประชากรในเทศบาลช่วยกันอนุรักษ์ต้นน้ำและสิ่งแวดล้อม
๔.๑ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวในเทศบาล	๑. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔.๑ การพัฒนา การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของเทศบาล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูล

สารสนเทศ

กลยุทธ์ : เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ : การมีชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ร้อยละของจำนวนประชากรในเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

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 เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการทำงานมีความสะอาดและคล่องตัวมากขึ้น
๕.๖ การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่ ที่ทำการเทศบาลตำบลท่านา	ร้อยละของผู้มาติดตามราชการมีความพึงพอใจต่อที่ทำการเทศบาลตำบลท่านามากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักปลัดเทศบาล, กอ.คลัง, กองช่าง, กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครุภัณฑ์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลท่านา ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้
การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านาในปัจจุบัน (ปัจจุบันเทศบาลตำบลท่านามีการพัฒนาอยู่ที่จุดไหน โดยมีการพิจารณาได้จากภายในและภายนอก

การวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดแข็งภายในองค์กรและเทศบาล (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่านา โดยประเมินข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนาเทศบาลคาดว่าจะสนับสนุนให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

- ทรัพยากรดินมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ
- ทรัพยากรน้ำมีความอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะแหล่งน้ำจืด
- การใช้ประโยชน์จากที่ดินไม่แออัด
- ประชาชนยังมีวิถีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย
- ในพื้นที่ไม่มีเหตุการณ์ที่รุนแรง ไม่มีคดี หรือข้อมูลอาชญากรรม

- ประชาชนมีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์
- คริวเรือมีรายได้และฐานะความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรและภายในเขตเทศบาลโดยการประเมินข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหาร 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 โดยการประเมิน

โอกาสหรือเงื่อนไขคาดว่าจะอำนวยความสะดวกการบริหาร การพัฒนาเทศบาลตำบลท่านา ได้บรรลุผลสำเร็จในด้าน

เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และอื่นๆ ได้แก่

- ที่ตั้งของเทศบาลตั้งอยู่จุดศูนย์กลางอำเภอกะปง มีหน่วยงานต่างๆ มากมาย ทำให้เหมาะสมแก่

การทำ

การค้าขายของประชาชนและการติดต่อราชการ

- การคมนาคมที่สะดวก มีการตัดถนนเชื่อมทางสาย ๔๐๙๐ เขตเทศบาลตำบลท่านาทะลุข้าม

โรงพยาบาลกะปงชัยพัฒนา

- 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

-ไม่ได้รับความสนใจด้านการท่องเที่ยวจากส่วนกลาง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Opportunity = O)

-มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ

- นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี

-พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ฝนแพร์ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

-สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

-เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค- บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนัก ในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม

-ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรม ที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

-มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น

-วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบ

วิชาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

-สภาวะการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - เขตเมืองเริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็ว - การสาธารณสุขูปโภคยังไม่เพียงพอ - พื้นที่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนรองรับการขยายตัวของเมือง - ปรับปรุง และพัฒนาการสาธารณสุขูปโภคให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการ - มีการวางผังเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหามลภาวะน้ำมันแพง - ประชาชนมีรายได้น้อย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีพื้นที่สีเขียว และสวนสาธารณะ - ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและ ธุรกิจขนาดเล็กหรือกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย - ไม่มีผู้นำประชาคม ประชาคมรวมตัวกันอย่างหลวมๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ความปลอดภัยให้มากขึ้น - จัดตั้งประชาคมและจัดกิจกรรมต่างๆสร้างความสามัคคี
๔. ด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังมีปัญหาด้านสุขภาพ - ขาดแคลนบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพ - จัดอบรมด้านความรู้ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้นำชุมชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีพื้นที่สีเขียว หรือสวนสาธารณะ - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - วางผังเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดให้มี สวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการเมืองและการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังไม่เข้าถึงการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

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 และ
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๔. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๖. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ผู้ด้อยโอกาส

สวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

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

เขต

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- แผนการ
๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานแผนการจัดทำ
 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 และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

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 ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา ซึ่งเทศบาลตำบลท่านามีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงดำเนินการโดยการมอบหมายงานให้กับตำแหน่งอื่นๆ หรือการจ้างเหมาบริการแทนอัตราที่ต้องการ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลท่านา

แบบบันได ๘ ชั้น

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลท่านาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.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 อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่านา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาของ

เทศบาลตำบลท่านา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ

ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่านา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลท่านา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลท่านา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลท่านา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒๗๒/๒/๖ ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีหลักในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและ น้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดแก้ไขปัญหาใน หมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณ ที่มีอยู่ อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้อง สอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ + ยุทธศาสตร์ที่ ๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาความเข้มแข็งการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูลสารสนเทศ

ความเชื่อมโยง : ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาล มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละ ยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลท่านา จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอ หรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๒ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลท่านา ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒๐๙ พบว่า เทศบาลตำบลท่านา มีภารกิจ ด้านงานทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านงานประปา ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลท่านา วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลท่านา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม

๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ใน ข้อ ๑ เทศบาลตำบลท่านา จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (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 ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 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 ตัวบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

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

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท่านา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์

สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analys

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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา

โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น มีวิธีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในแต่ละส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงและการประสานงานที่ดี การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติ ขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่งสำคัญ เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์มาบรรจุแต่งตั้ง หรือโอน(ย้าย) ส่งผลให้ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในงาน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดกับคนเคยจับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติคนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาล ในฐานะตัวแทน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้กระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ปัญหาของส่วนการระเบียบ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินการในบางครั้งล่าช้า ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานการเปลี่ยนแปลงตัวแปรเศรษฐกิจสังคมการเมือง และวัฒนธรรมที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S๑</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน <p>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล

เนื่องจากแนวทางในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่านา ได้มุ่งเน้นเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหาการว่างงาน ปัญหาภาระหนี้สินของประชาชน ปัญหาความสะอาดของชุมชนและอนามัยชุมชนและความพร้อมขององค์กรในการพัฒนา เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อจะทำได้แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลท่านาพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</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>๑. สำนักปลัดเทศบาล</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>๒. กองคลัง</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>-งานงบการเงินและงบทดรอง</p> <p>งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>-งานพัฒนาและควบคุมเร่งรัดรายได้</p> <p>-งานจัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p>	<p>๒. กองคลัง</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>-งานงบการเงินและงบทดรอง</p> <p>งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>-งานพัฒนาและควบคุมเร่งรัดรายได้</p> <p>-งานจัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์</p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p>	

<p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทรัพย์สิน</p>	<p>๒.๔ งานแผนที่ ภาษี และทะเบียน ทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานสวนสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานสวนสาธารณะ</p>	

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

<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา</p> <p>๕.๔ งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวลกะกีฬา</p> <p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ งานธุรการ</p> <p>๖.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง</p> <p>๖.๔ งานการผลิตและบริการ</p> <p>๖.๕ งานเครื่องกลและซ่อมบำรุง</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา</p> <p>๕.๔ งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวลกะกีฬา</p> <p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ งานธุรการ</p> <p>๖.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง</p> <p>๖.๔ งานการผลิตและบริการ</p> <p>๖.๕ งานเครื่องกลและซ่อมบำรุง</p>	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ -- ๒๕๗๑ เทศบาลตำบลท่าเสา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บ้กบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
บ้กบริหารท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(สส.สรรหา)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป)	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
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑				
กองคลัง (๑๒)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
กองช่าง (๑๓)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๔)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								(สส.สรรหา)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดกลาง(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓				

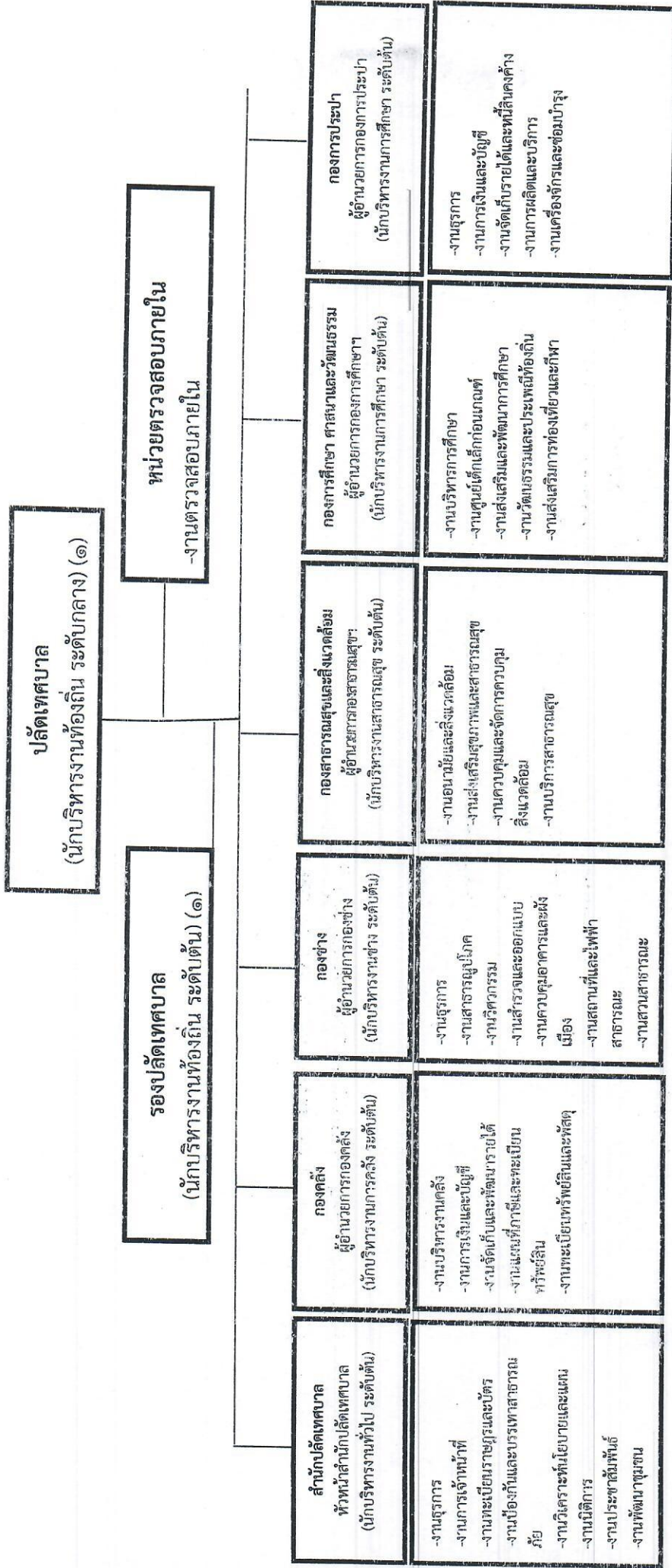
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลท่าเสา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองการศึกษา (๐๕)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	(สท สรรหา) สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรงบ
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕				
กองการประปา (๐๖)								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								(สท สรรหา)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าบ่อ



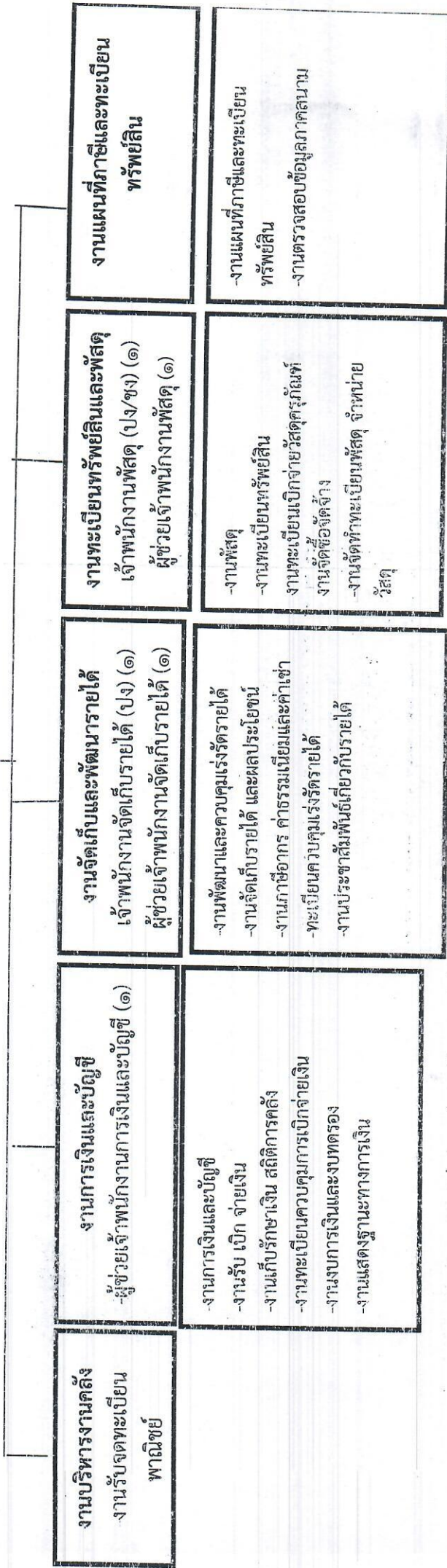
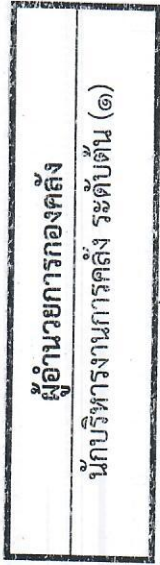
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

พนักงานเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานทะเบียนราษฎรและบัตร -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานนิติการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานพัฒนาชุมชน
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๑)	
นิติกร (ชำนาญการ) (๑)	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ) (๑)	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
-พนักงานขับรถดับเพลิง (๑)	
-พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)	
-พนักงานดับเพลิง (๑)	
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ดูงาน ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	สูง	กลาง	อ.ส.	ป.ก.	อ.ส.	ง.	พนักงาน เทศบาล				อัตรากำลัง ประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	๕	-	๕	๕

โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	อำนาจการบังคับ		วิสัยการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง จ้าง ทั่วไป	รวมทั้งหมด		
	สูง	กลาง	ด.ช.	ชก	ชก	ชก	ชก	ชก		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๒	๓	-	๒

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)

พนักงานเทศบาล	งานธุรการ
- นายชัชโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)	- งานสาธารณูปโภค
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	- งานสำรวจและออกแบบ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- งานควบคุมอาคารและผังเมือง
- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (๑)	- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)	- งานสวนสาธารณะ

ประเภท	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งหมด	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชท.	ชก	ชข	ชง		ปง	พนักงานเทศบาล
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑)

<p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำแข็งเกล็ด -งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ -งานรักษาความสะอาด -งานบำรุงรักษา ดูแลความสะอาดการกำจัดขยะมูลฝอย <p>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเผยแพร่และฝึกอบรม -งานส่งเสริมสุขภาพ <p>งานควบคุมและจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานป้องกันโรคติดต่อหรืออันตราย หรือเหตุรำคาญจากสัตว์ <p>งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์บริการสาธารณสุข -งานดำเนินการวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผนโครงการ -งานการจัดให้มีการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับคำสั่งทางการแพทย์ -งานเผยแพร่ อบรมทางวิชาการ -งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับบริการตรวจวินิจฉัยและให้บริการรักษาพยาบาล 	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มี <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง
---	--

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก	ชก	ชง				ปง	พนักงานเทศบาล
ระดับ													
จำนวน			๑									๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)	

งานบริหารการศึกษา	งานพัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์	พนักงานเทศบาล
-งานบริหารการศึกษา	-งานก่อนการศึกษาปฐมวัย	-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑)
-งานธุรการ	-งานศูนย์พัฒนาเด็กและเยาวชน	-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
-งานห้องสมุด	-งานเก็บข้อมูลสถิติทางการศึกษา	-ครู (คศ.๑) (๒)
งานส่งเสริมและพัฒนาศึกษา	งานส่งเสริมการอ่านและกีฬา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
-งานพัฒนาการศึกษา	-งานกีฬาและนันทนาการ	-ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (๑)
-งานส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา	งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	พนักงานจ้างทั่วไป
-งานดูแลรักษาอาคารสถานที่และเยาวชน	งานสนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น	-ผู้ดูแลเด็ก (๑)
-กิจกรรมเด็กและเยาวชน		

ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			รวมทั้งหมด				บุคลากรทางการศึกษา				พนักงานจ้าง				
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขท.	ชก.	ชก.	ชก.	ชก.	อ.ส.	ขง.	ปง.	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ผอ.	รอ.ง.	ครู ผศ.	ครู คศ.๑	ตามภารกิจ	ตามภารกิจ	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑

โครงสร้างกองการประปา

ผู้อำนวยการกองการประปา
นักบริหารงานการประปา ระดับต้น (๑)

งานบริหารกิจการประปา	งานผลิตและบริการ	พนักงานเทศบาล
-งานธุรการ งานการเงินและบัญชี -งานการเงินและบัญชี -การเบิก-จ่าย ตรวจสอบและเก็บรักษาเงินกิจการประปา งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง -งานพัฒนารายได้และควบคุมแรงรัตรายได้ -งานจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์ -งานควบคุมกิจการค่างค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรายได้	-งานผลิตและบริการ -งานควบคุมดูแลผลิตน้ำประปา งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง -งานการบำรุงรักษาซ่อมแซมและติดตั้งมาตร น้ำประปา	- ไม่มี พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานเทศบาล	รวมทั้งหมด	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชก	ปก	อส.	ชง	ปง			พนักงานจ้างทั่วไป	ถูกจ้างประจำ
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๓

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑)

<p>นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)</p> <p>-งานจัดทำแผนตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</p> <p>-งานตรวจสอบเอกสารตรวจพัสดุและทรัพย์สิน</p>

ประเภท	จำนวนทั้งสิ้น		วิสัยกิจ			ทั่วไป			รวมทั้งหมด			
	สุ	กลาง	ชก	ชค	ชค	ชค	ชค	ชค	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
รวมทั้ง												
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (X ๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (X ๑๒)	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน (X ๑๒)	
กองคลัง												
๑๒.	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานคลัง) ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานคลัง) ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๖๓,๖๐๐ ค่ากลาง	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	-
๑๓.	-	ป.ก/ชก	๓๕-๒-๐๕-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก	๓๕-๒-๐๕-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง	-	-	กำหนดใหม่
๑๔.	นางสาวอุษิตา ไชพลำ	ป.ตรี	๓๕-๒-๐๕-๕๖๖๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง	๓๕-๒-๐๕-๕๖๖๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง	๑๙๙,๘๐๐ ๑๖,๖๕๐*๑๒	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕.	-	-	-	ผู้ช่วยวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๑๖.	นายณัฐภาพ แสงศรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐*๑๒	-	-	-
กองช่าง												
๑๗.	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	-	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลาง	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑๘.	-	-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง.	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลาง	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๙.	นางสาวนิตา บำรุงจิตต์	ป.ว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	๒๓๑,๒๕๐ ๑๙,๒๗๐*๑๒	-	-	-
๒๐.	นายจิรวัดณ์ สารีธชัย	ป.ว.ส.	-	พนักงานขับรถรถเก็บไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถรถเก็บไฟฟ้า	-	๒๑๔,๘๖๐ ๑๗,๙๐๐*๑๒	-	-	-
๒๑.	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐*๑๒	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x ๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x ๑๒)	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน (x ๑๒)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๒.	-	-	๓๔๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๔๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓.	นางสาวณัชชาจารย์ ศรีรัตน์	บวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๘,๐๐๐	-	-	-
๒๔.	นายสมยศ โดยประสงค์	ทศ.๖๕	-	พนักงานเครื่องกลขนาดเล็ก กลาง	-	-	พนักงานเครื่องกลขนาดเล็ก กลาง	-	๑๙,๐๐๐*๑๒	-	-	-
กองช่าง												
๒๕.	-	-	๓๔๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานเทคนิค) ผู้อำนวยการกองช่าง	-	๓๔๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานเทคนิค) ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๖.	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๒๗.	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๒๘.	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
พนักงานเจ้าพนักงานภารกิจ												
๒๙.	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐.	นางเอี่ยมเลื่อน เหมะมาศ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x ๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x ๑๒)	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน (x ๑๒)	
กองการประปา												
๓๑.	-		๓๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	(นักบริหารงานประปา) ผู้ดำเนินการกองการประปา	ต้น	๓๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	(นักบริหารงานประปา) ผู้ดำเนินการกองการประปา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลาง	๔๒,๐๐๐	๓,๕๐๐*๑๒	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	ว่าที่ร้อยตรีไฉยย ศันสกุล	บวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๓๒๐	-	-	
๓๓	นายสมนึก ไชยแดงจันทร์	ศึกษษ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗,๑๑๐*๑๒	-	-	
๓๔.	-	ศึกษษ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๑๘,๒๘๐	-	-	
									๑๘,๑๙๐*๑๒	-	-	
									๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่าง
									๙,๕๐๐*๑๒	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๕.	-	ป.ตรี	๓๔-๒-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก	๓๔-๒-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม ก่อสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลท่านา ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิด

โอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่านา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนา
พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนราชการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่านาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่
เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมี
ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงาน
เทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอม ให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่านา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

คอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลท่านา

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร
เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลท่านา ที่สร้างความ
โปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่
ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดทัพระผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลด้านสถานที่ในทุกระดับ โดย
ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา
ประชาชน และ สังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ
เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลท่านา เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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

เท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่านา ยังกำหนดค่านิยมหลักสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่านาทุกคนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ กฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลท่านา ได้ กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่านา

๑ การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัดและไม่กระทำการเลื่องประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวล จริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีที่ขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ อยู่
ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน
ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒ ๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ หรือ
ราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหา
ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และ
ถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนให้กระทำการหรือ มี
พฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง
ความสามารถที่มีอยู่ ในกรที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ข้าที่ของ
ตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ ปฏิบัติใน
วิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขใช้ให้ถูกต้องและ
และแจ้แจ้แล้งที่ หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ใน ที่สั่ง
ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้
สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ ทับ
ซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็ญาติพี่น้อง พรรคพวก
เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้หนึ่งให้คุกให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ของ
ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.๘ การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การ ดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรการกระทำซึ่งมีลักษณะ ตามข้อ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความมารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง อำนาจความชอบและประโยชน์อื่นใด จากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ถูกล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนหรือหน้าที่ให้บุคคลตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการ ที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มี เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค วิชา ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังให้เสื่อมเสียเสียหาย หรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน.

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แลดูเหตุผลที่แท้จริงอย่างควนในในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่ การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลา ที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการไปทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม กำลัง
ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ ประหยัด
คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม กำลัง
ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำห้ถึงปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน
หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่น โดยมี
ขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน
วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้
หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการ
ตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง
ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ สมบูรณ์
ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม
เป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์
สูงสุด ต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน ยึดใช้
ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษา ส่วนรวม
อย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบ ด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และ จะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี เหตุผล

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐาน ความรู้ และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ
๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย
กฎหมาย

๑๑. แสดหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะไม่ใช่ไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุกคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะ
โดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา ไม่ทิ้งละเลยและเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่
เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่านา โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคล
ที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม
ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้
ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่านา หรืออาจ
เกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่านา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่
ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการ
กระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือเอกชน