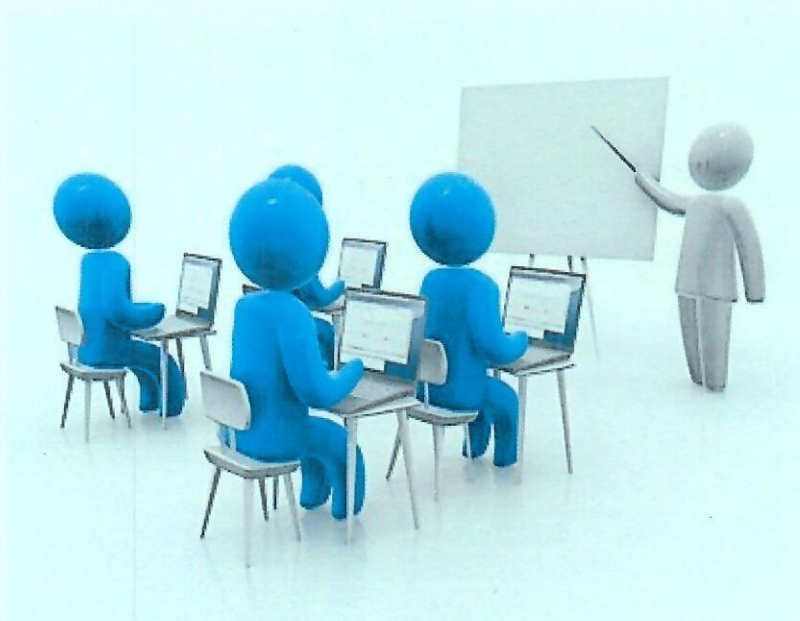




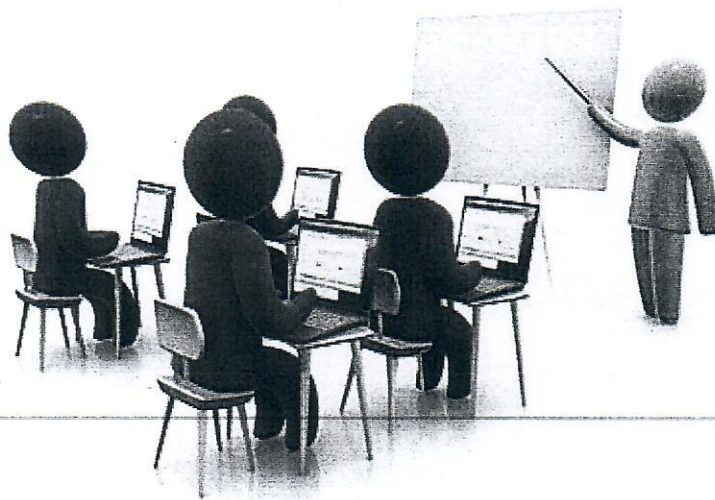
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา มีวัตถุประสงค์เพื่อเทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาศักยภาพ ในองค์กรและดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่านา ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถคาดคะเนว่าในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่านา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถเป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี

ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่เทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลท่านาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของจังหวัด นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

# สารบัญ

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

## ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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



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

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

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่ามา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน

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

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่ามา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่ามา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

## ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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



- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

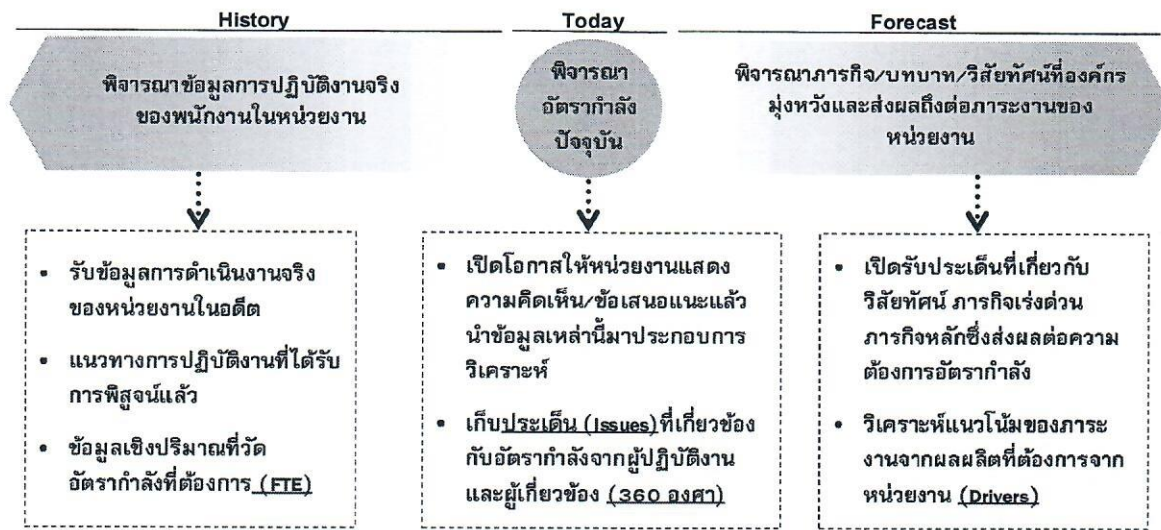
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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

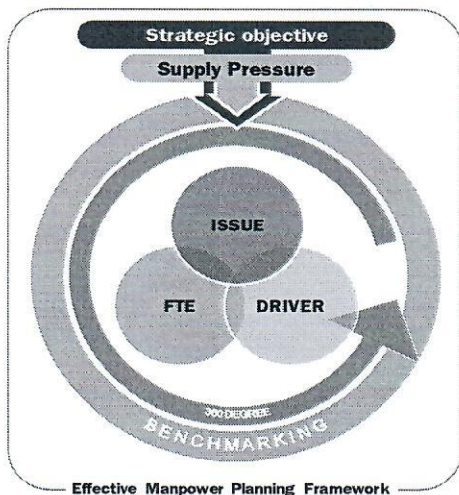




ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่านา จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลท่านา ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และ ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลท่านา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๙.๑ เงินเดือน
- ๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง
- ๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิตินคร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐



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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๓๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๕๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป



๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๗๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

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

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลท่านา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

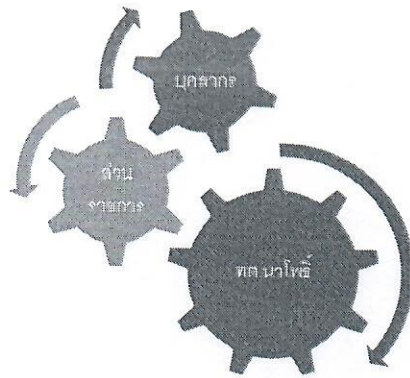
**กระจัดด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลท่านา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่านา) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลท่านา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



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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการและงานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลท่านา พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลท่านา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลท่านา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียง เทศบาลตำบลท่านามีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๑.๒๕๑ ตารางกิโลเมตร ซึ่งไม่มีเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียงที่มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกันจึงไม่สามารถเปรียบเทียบกับเทศบาลใกล้เคียงได้ จึงพิจารณาจากภารกิจของเทศบาลเป็นหลัก



### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่ามา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลท่ามา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลท่ามาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลท่ามา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลท่ามา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่ามา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่ามา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลท่ามา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลท่ามา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลท่ามา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ามา 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 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลท่านา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลท่านา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลท่านา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา

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

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลท่านา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สำนักงานเทศบาลตำบลท่านาตั้งอยู่เลขที่ ๑๘๙ หมู่ ๒ ตำบลท่านาอำเภอเกาะปง จังหวัดพังงา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเกาะปงประมาณ ๑ กิโลเมตร

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอเกาะปง จังหวัดพังงา มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

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

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

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

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

เนื้อที่

เทศบาลตำบลท่านามีเนื้อที่ประมาณ ๑.๒๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๖๑.๘๗๕ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีแอ่งน้ำในบริเวณที่อาศัยและที่ตั้งบ้านเรือนของประชาชนมีลำน้ำคลองกะปงไหลผ่านทางทิศตะวันตก

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

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

**๑.๔ ลักษณะของดิน**

ทรัพยากรดิน สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะสำหรับการปลูกพืชผักสวนครัว สวนผลไม้ สวนยางพารา และปาล์มน้ำมัน

**๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ**

เทศบาลตำบลท่านา มีลำคลองกะปงไหลผ่าน แต่ช่วงหน้าแล้งน้ำในลำคลองอาจจะลดลงและตื้นเขินบ้าง นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำเป็นน้ำผิวดิน เกิดจากการขุดผิวดินเมื่อครั้งทำเหมืองแร่ดีบุก

**๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้**

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ตั้งของบ้านเรือนประชาชนและหน่วยงานราชการ วัด ตลาด และร้านค้า มีสวนผลไม้ สวนปาล์ม สวนยางบ้างเล็กน้อย

**๒. ด้านการเมือง/ปกครอง**

**๒.๑ เขตการปกครอง**

เขตการปกครองในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีจำนวน ๒ ชุมชน คือ

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

**๒.๒ การเลือกตั้ง**

เทศบาลตำบลท่านามีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

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

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

**๓. ประชากร**

**๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร**

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

ประชากรเทศบาลตำบลท่านา รวมทั้งสิ้น ๙๙๘ คน

แยกเป็น ชาย จำนวน ๔๗๔ คน และหญิง ๕๒๔ คน



**๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร**

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

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

**๔. สภาพสังคม**

**๔.๑ การศึกษา**

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ โรงเรียน  
(โรงเรียนบ้านปากถัก)
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ จำนวน ๑ แห่ง  
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่านา)
- ห้องสมุดประชาชน จำนวน ๑ แห่ง  
(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
- รานขายยาแผนโบราณและแผนปัจจุบัน จำนวน ๔ แห่ง



#### ๔.๓ อาชญากรรม

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

#### ๔.๔ ยาเสพติด

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

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลท่านาได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

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

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (มีเฉพาะทางบกเท่านั้น)

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

#### การขนส่งมวลชน

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

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

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

### ๕.๓ การประปา

เทศบาลตำบลท่านา มีกิจการประปาเป็นของตนเองสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือ เทศบาลตำบลท่านาไม่มีแหล่งดิบในการผลิตในการผลิตน้ำประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่น บางปีก็เกิดภาวะฝนแล้งยาวนาน อาจเกิดปัญหาขาดแคลนน้ำดิบบ้าง แต่เทศบาลตำบลท่านาก็แก้ปัญหาโดยการใช้เครื่องสูบน้ำจากลำคลองกะปงมาแก้ปัญหาดังกล่าว

### ๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีสถานีหรือที่ทำการเครือข่ายโทรศัพท์จำนวนทั้งสิ้น ๓ แห่ง

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

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

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

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

### ๖.๒ การประมง

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา ประชากรในพื้นที่ไม่ได้ประกอบอาชีพประมง เนื่องจากเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่านาไม่ได้ติดกับชายฝั่งทะเล

### ๖.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีการปศุสัตว์อยู่ไม่มากนัก ประชากรส่วนใหญ่ที่ทำการปศุสัตว์ เช่น การเลี้ยงโคกระบือ สุกร และไก่ เท่านั้น

### ๖.๔ การบริการ

โรงแรม/รีสอร์ท จำนวน ๑ แห่ง

ร้านอาหาร จำนวน ๙ แห่ง

โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน - แห่ง

สถานีขนส่ง จำนวน - แห่ง

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลท่านามีสถานที่สำคัญคือวัดอินทภูมิ (ปากถัก) เป็นสถานที่ประดิษฐานมณฑปหลวงพ่อแข่งหรือพระครูแข่ง จันทมณี อดีตเจ้าอาวาสวัดปากถัก หรือว่าวัดอินทภูมิ เป็นเกจิอาจารย์ที่ชาวบ้านเลื่อมใสศรัทธาอย่างมาก และยังมีถนนคนเดินบ้านปากถัก เมืองเหมืองเก่า ถนนคนเดินบ้านปากถักมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ด้วยสองข้างทางที่ประกอบไปด้วยตึกรามบ้านช่องสมัยเก่าที่ยังคงความคลาสสิคมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้เหมือนได้ย้อนอดีตไปเดินตลาดในยุคเก่าๆ



#### **๖.๖ อุตสาหกรรม**

ในเขตเทศบาลตำบลท่านาไม่มีภาคอุตสาหกรรม

#### **๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

ในเขตเทศบาลตำบลท่านา มีกิจการที่เป็นการพาณิชย์อยู่หลากหลายประเภท เช่น ร้านรับซื้อยาง ร้านขายวัสดุก่อสร้าง ร้านขายจักรยานยนต์ ร้านซ่อมจักรยานยนต์ ร้านเสริมสวย เป็นต้น

#### **๖.๘ แรงงาน**

แรงงานที่อยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลท่านา ส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งรับจ้างกรีดยางพาราและรับจ้างทั่วไป

### **๗. ระบบเศรษฐกิจ**

#### **๗.๑ การนับถือศาสนา**

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

#### **๗.๒ ประเพณีและงานประจำ**

สำหรับประเพณีและวัฒนธรรมของไทยพุทธที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง การทำบุญวันสารท การบวชนาค การแต่งงาน การขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ

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

#### **๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน**

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่านา คือ การผลิตข้างพองของ “กลุ่มแม่บ้านเกษตร” ซึ่งเทศบาลตำบลท่านา ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และเป็นอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับสมาชิกและคนในชุมชนอีกทางหนึ่ง

#### **๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก**

“สาลิกา” เป็นชื่อทุเรียนพันธุ์พื้นเมืองของอำเภอกะปางที่มีเอกลักษณ์ ด้วยรสชาติและลักษณะรูปร่างที่กลมมน หนามเล็กแหลม แตกต่างจากทุเรียนพันธุ์อื่นๆ โดยเฉพาะรสชาติโดดเด่น หวานหอมกลมกล่อม เนื้อหนานุ่ม ผิวเนื้อทุเรียนเป็นสีทองและจากความสวยงามของเนื้อทุเรียนนี้เองทำให้มีชื่อเรียกที่ไพเราะของชาวอำเภอกะปางว่า “เรียนสาริกา” หรือ ทุเรียนสาิกา และได้เรียกสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคนและภายหลังมีการเรียกชื่อว่า “ทุเรียนสาริกา” ให้ไพเราะยิ่งขึ้นจนเป็นชื่อที่คุ้นเคยของคน อำเภอกะปาง จังหวัดใกล้เคียง มาจนถึงปัจจุบัน

## ๘.ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๘.๑ น้ำ

เทศบาลตำบลท่านามีแหล่งน้ำเป็นแหล่งน้ำผิวดิน เกิดจากการขุดผิวดินเมื่อครั้งทำเหมืองแร่ เรียกว่า หานตาเจ๊ก และแหล่งน้ำจากลำคลองกะปง ซึ่งมีน้ำไหลผ่านตลอดปี

### ๘.๒ ป่าไม้

เทศบาลตำบลท่านา ไม่มีพื้นที่เป็นป่าไม้ มีเพียงสวนผลไม้ สวนยางพารา และสวนปาล์มน้ำมัน

### ๘.๓ ภูเขา

เทศบาลตำบลท่านา มีเนินเขาเตี้ยๆ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นที่ปลูกยางและปาล์ม น้ำมันของประชาชน

### ๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่านา ส่วนมากเป็นพื้นที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ สถานที่ราชการ และพื้นที่เล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

## ๙. อื่นๆ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

### ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

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

### ๙.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

#### ชุมชน ๑

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



ชุมชน ๒

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

๙.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ชุมชน ๑

แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบโปรตรระบุ			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร			
๑) ปริมาณฝน	✓		ความเพียงพอของน้ำเพื่อ การเกษตรตลอดทั้งปี			
แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ลำดับความสำคัญ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่ เข้าถึง*
๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ						
- คลอง	๑	✓			✓	๑๐

ชุมชน ๒

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

๙.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ชุมชน ๑

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

สรุป ครัวเรือนในหมู่บ้านนี้มีน้ำกิน น้ำใช้ เพียงพอ



ชุมชน ๒

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

สรุป ครัวเรือนในหมู่บ้านนี้มีน้ำกิน น้ำใช้ เพียงพอ

## ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา

### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี  
ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

### ๒. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่านา ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูล  
สารสนเทศ

### ๓. เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ  
ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับและตอบสนองการขยายตัว  
ของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น

๒. การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กร  
และการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๓. การส่งเสริมและสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบ  
เพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

๔. การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของ  
ประชาชน

๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย และความปลอดภัยในชีวิตและ  
ทรัพย์สิน

๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความแข็งแรง สามารถพึ่งพา  
ตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง



๔. ตัวชี้วัด

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

ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา

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

๕. ค่าเป้าหมาย

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

๖. กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภค และบริโภค

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลด ต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และ เพิ่มช่องทางตลาด

๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาทบหาของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้ พัฒนาทบหาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชนและคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกกระดับ

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

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายใน การบริหารภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

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

๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

### ๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



**ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**กลยุทธ์ :**

๑. จัดให้และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค

**เป้าประสงค์ :**

๑. เพื่อการคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย
๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ร้อยละของครัวเรือนที่มีการคมนาคมสะดวก รวดเร็ว
๒. ร้อยละของครัวเรือนที่มีระบบสาธารณูปโภคเข้าถึง

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

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

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** กองช่าง

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต**

**กลยุทธ์ :**

๑. สนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึงและบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น

**เป้าประสงค์ :**

๑. ยกระดับคุณภาพด้านการศึกษาของประชาชนให้ดีขึ้นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ยกระดับคุณภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น

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

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

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



**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักปลัด, กองการศึกษา

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวของส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**กลยุทธ์ :** ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

**เป้าประสงค์ :** ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ร้อยละของประชากรในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ และรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๓.๑ การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน	ร้อยละของประชากรในเทศบาลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัด

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการ**

**ทรัพยากรธรรมชาติ**

**กลยุทธ์ :** กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์ :** ดูแลสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

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

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัดเทศบาล

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวของส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ + ยุทธศาสตร์ที่ ๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูล**

**สารสนเทศ**

**กลยุทธ์ :** เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**เป้าประสงค์ :** การมีชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :** ร้อยละของจำนวนประชาชนในเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

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

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

**ความเชื่อมโยง :** ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : 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) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรและภายในเขตเทศบาล โดยการประเมินข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนาเทศบาล ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางมิให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

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

### ปัจจัยภายนอก (การวิเคราะห์โอกาส/อุปสรรค)

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

- ที่ตั้งของเทศบาลตั้งอยู่จุดศูนย์กลางอำเภอกะปง มีหน่วยงานต่างๆ มากมาย ทำให้เหมาะแก่การทำมาค้าขายของประชาชนและการติดต่อราชการ
- การคมนาคมที่สะดวก มีการตัดถนนเชื่อมทางสาย ๔๐๕๐ เขตเทศบาลตำบลท่านาทะลุข้างโรงพยาบาลกะปงชัยพัฒนา
- มีทุเรียนที่ขึ้นชื่อของจังหวัดพังงา คือ ทุเรียนสาธิตา ช่วยเพิ่มรายได้แก่เกษตรกร

### การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat = T)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกเทศบาล โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลท่านาให้บรรลุผลสำเร็จ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ได้แก่

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

### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

#### โอกาส (Opportunity = O)

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



อุปสรรค (Threat = T)

- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค- บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
- ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้มรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
- มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
- วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

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



**๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดทำมีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. การสาธารณสุขโรค
๓. การควบคุมอาคาร
๔. การจัดทำมีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดทำมีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดทำมีตลาด
๗. การจัดทำมีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๙. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๔. การจัดทำมีสุสานและฌาปนสถาน
๕. การจัดทำมีโรงฆ่าสัตว์
๖. การจัดทำมีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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



**ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ  
ภารกิจหลัก**

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

**ภารกิจรอง**

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

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

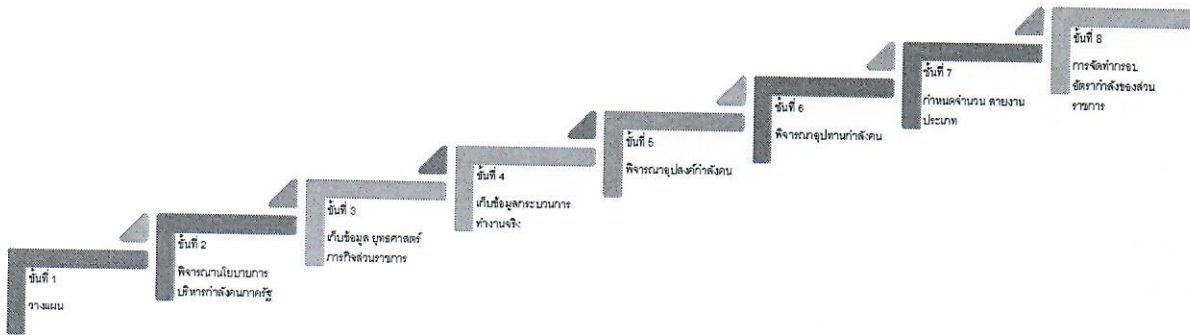
เทศบาลตำบลท่านา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

และหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลท่านาได้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา ซึ่งเทศบาลตำบลท่านามีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงดำเนินการโดยการมอบหมายงานให้กับตำแหน่งอื่นๆ หรือการจ้างเหมาบริการแทนอัตราที่ต้องการ

## การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลท่านา

### แบบบันได ๘ ขั้น



#### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

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

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

#### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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



๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่านา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลท่านา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลท่านา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่านา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

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



**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักปลัดเทศบาล

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และข้อมูลสารสนเทศ**

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

**บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

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

**บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

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



### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลท่านา มีภารกิจ ด้านงานทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านงานประปาที่เพิ่มขึ้น 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 ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา 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 ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
- พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



#### บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

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

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท่านา

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



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

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



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของเทศบาลตำบลท่านา (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>2. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>3. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</li> </ol>

เนื่องจากแนวทางในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่านา ได้มุ่งเน้นเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหาการว่างงาน ปัญหาภาระหนี้สินของประชาชน ปัญหาความสะอาดของชุมชนและอนามัยชุมชนและความพร้อมขององค์กรในการพัฒนา เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลท่านาพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

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



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

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



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

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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



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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(สส.สรรหา)
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๒)</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(สส.สรรหา)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๓)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



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

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา (๐๕)</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรอัตรากลางบข
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการประปา (๐๖)</b>								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



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

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าครองชีพ/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	-	-	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕,๕๕๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗,๑๖๖,๐๕๐ (ว่างเต็ม)	
๒	นางสาวอติยาห์ พิกษ์ช่วงดี	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕,๕๕๗,๕๕๐ (๓๖,๕๐๐x๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕,๕๕๗,๕๕๐	
<b>ส่วนปฏิบัติการ</b>													
๓	นางสาวอุษิตา พันธ์สูง	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๕,๕๕๗,๕๕๐ (๓๖,๓๓๐x๑๒)	๕๒๐,๐๐๐	-	๕,๕๕๗,๕๕๐	
๔	นางสาวอริณิรินทร์ เอื้อตมสุ	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล	ป.ก.	๑,๕๕๗,๐๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑,๕๕๗,๐๕๐	
๕	นายภาคภูมิ ไพบูลย์	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑,๕๕๗,๐๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑,๕๕๗,๐๕๐	
๖	นายสุวิทย์ เหนาะมาท	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล	ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานเทศบาล	ช.ก.	๓,๕๕๖,๕๕๐ (๓๑,๕๕๐x๑๒)	๕๕๘,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	๔,๑๑๔,๕๕๐	
๗	นางจรัสฉิม บุษบาน	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕,๕๕๖,๕๕๐ (๓๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๕,๕๕๖,๕๕๐	
๘	-	-	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒,๕๕๗,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒,๕๕๗,๕๕๐ (ว่างเต็ม)	
๙	นางพัชรินทร์ ทัพย์รัตน์	ป.วช.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ช.ง.	๓๔-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ช.ง.	๑,๕๕๖,๕๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑,๕๕๖,๕๕๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๑๐	นายสุจิตต์ พูลศรี	ทักษะ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑,๕๕๖,๕๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑,๕๕๖,๕๕๐	
๑๑	นายศักดิ์สิทธิ์ คงนาค	ทักษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ	๑,๕๕๖,๕๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑,๕๕๖,๕๕๐	
๑๒	นายสมมติ ไชยง	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑,๕๕๖,๕๕๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑,๕๕๖,๕๕๐	

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

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>กองคลัง</b>													
๑๓	-	-	๓๕-๖-๐๕-๒๑๖-๐๑๑	นักบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ค.บ.	๓๕-๖-๐๕-๒๑๖-๐๑๑	นักบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ค.บ.	๑๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๕๓๕,๖๐๐	
๑๔	นายพฤษ์ แซ่เฮง	ปวส.	๓๕-๖-๐๕-๕๒๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๕-๖-๐๕-๕๒๐๕-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๖๕,๑๖๐ (๑๕,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๖๐	
๑๕	-	-	๓๕-๖-๐๕-๕๒๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ท.ง.	๓๕-๖-๐๕-๕๒๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ท.ง.	๒๑๗,๕๐๐	-	-	๒๑๗,๕๐๐ (กำหนดใหม่)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๑๖	นางสาวนภาพร สมบัติศักดิ์	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๘๘,๗๖๐ (๑๖,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๗๖๐	
๑๗	นางสาวณัฐนารี เสือสากุล	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๕,๕๘๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๕๘๐	
๑๘	นางสาววิระภรณ์ ชัยบุตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๕๖,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๒๐๐	
<b>กองช่าง</b>													
๑๙	-	-	๓๕-๖-๐๕-๒๑๑๓-๐๑๑	นักบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ค.บ.	๓๕-๖-๐๕-๒๑๑๓-๐๑๑	นักบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ค.บ.	๑๘๗,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๐	-	-	๓๕-๖-๐๕-๒๑๑๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ท.ง.	๓๕-๖-๐๕-๒๑๑๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ท.ง.	๒๑๗,๕๐๐	-	-	๒๑๗,๕๐๐	
<b>พนักงานจ้างตามฤดูกาล</b>													
๒๑	นางสาวนิตา บำรุงจิตต์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๖,๕๖๐ (๑๗,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๕๖๐ (กำหนดใหม่)	
๒๒	นายธีรวัฒน์ สารรังชัย	ปวส.	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๕๖,๕๘๐ (๑๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๕๘๐	
๒๓	นายอรุณภพ วัฒนา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	



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

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
๒๔	-	-	๓๔-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๓๔-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๘๕,๖๐๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๕	นางสาวอัญญาจรัส ศรีรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๒๐๕,๔๕๐	-	๒๐๕,๔๕๐	
๒๖	นายอุดม ภูมิประยูรเจริญ	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องกล	-	-	พนักงานขับเครื่องกล	-	๓๓๐,๕๕๐	-	๓๓๐,๕๕๐	
<b>กองการศึกษา</b>												
๒๗	-	-	๓๔-๒-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๓๔-๒-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๗๕,๖๐๐	
๒๘	-	-	๓๔-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๓๔-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๓๕๕,๒๒๐	-	๓๕๕,๒๒๐ (ว่างเต็ม)	
๒๙	-	-	-	ผู้ช่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาได้ต้องมีได้รับ	
๓๐	-	-	๓๔-๒-๐๕๒๒-๑๒๖๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๓	๓๔-๒-๐๕๒๒-๑๒๖๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๓	-	-	มีข้าราชการกำลังว่าง	
๓๑	-	-	๓๔-๒-๐๕๒๒-๑๒๖๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๓	๓๔-๒-๐๕๒๒-๑๒๖๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๓	-	-	(ว่างเกษียณอายุ) (เงินอุดหนุน)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๒	นางอ้อเดือน เหมะมา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	
<b>กองการประปา</b>												
๓๓	-	-	๓๔-๒-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา)	ต้น	๓๔-๒-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๗๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๔	ว่าที่ร้อยตรีทองทิพย์ ตันสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๘๐,๖๐๐	-	๓๘๐,๖๐๐ (๓๕,๐๕๐x๑๒)	
๓๕	นายสมนึก โยษเดญรวิรัตน์	ทักษะ	-	พนักงานเสิร์ฟประปา	-	-	พนักงานเสิร์ฟประปา	-	๓๕๓,๕๕๐	-	๓๕๓,๕๕๐	
๓๖	นายไตรทิพย์ สอนดี	ทักษะ	-	พนักงานเสิร์ฟประปา	-	-	พนักงานเสิร์ฟประปา	-	๓๕๓,๕๕๐	-	๓๕๓,๕๕๐ (๓๕,๓๓๐x๑๒)	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๓๗	-	ป.ตรี	๓๔-๒-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓	๓๔-๒-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	



## ๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

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

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

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



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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่านาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่านา ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลท่านา

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลท่านา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลท่านาในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลท่านา เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่านาโพธิ์ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่านาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



## นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

### ของเทศบาลตำบลท่านา

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้การปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกรใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่



๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่ การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลา ที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ รมัตระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพยากรสิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความรมัตระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบรมัตระวัง และเต็ม กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่น โดยมีขอบ



๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้



๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่องานและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อกันเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย

กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเสา จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่านาโพธิ์ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่านาโพธิ์ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่านา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



**บรรณานุกรม**

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

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
วันศุกร์ ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่านา ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุรพงศ์ मुखแก้ว	นายกเทศมนตรีตำบลท่านา	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่านา	กรรมการ
๓	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๔	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๕	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘	นางสาวชุตินา พันธุ์คง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางสาวธิษณิธร เอียดสมสู	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลท่านา ที่ ๑๑๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง  
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| ๑.๑.๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่านา    | ประธาน/กรรมการ |
| ๑.๑.๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่านา      | กรรมการ        |
| ๑.๑.๓. ผู้อำนวยการกองการประปา   | กรรมการ        |
| ๑.๑.๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ        |

๑.๑.๕ ผู้อำนวยการ...



๑.๑.๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๑.๗. ผู้อำนวยการกองการคลัง	กรรมการ
๑.๑.๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๑.๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน เชิญงานที่เกี่ยวข้องชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

ผู้ช่วยเลขาฯ การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรการเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลท่านา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข รายละเอียดตาม “ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙” ที่ได้ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา

ที่ประชุมพิจารณา “ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙”

ผู้ช่วยเลขาฯ การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลท่านา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน คือปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

#### จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง
๒. มีอายุเฉลี่ยระหว่าง ๒๕ - ๔๕ ปี
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
๔. มีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๕. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
๗. มีการสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

#### จุดอ่อน W

๑. การปฏิบัติงานภายในแต่ละส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงและการประสานงานที่ดี
๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. ขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่งที่สำคัญ เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์มาบรรจุแต่งตั้งหรือโอน (ย้าย) ส่งผลให้ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในงาน

#### โอกาส O

๑. มีโอกาสใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงจังในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้กระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น



ข้อจำกัด T

๑. ปัญหาของกฎระเบียบ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินการในบางครั้งล่าช้า
๒. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลท่านา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค
๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล

ผู้ช่วยเลขาฯ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลท่านาที่ใช้ในปัจจุบัน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

๖. กองการประปา...

๖. กองการประปา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรာ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรာ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรာ พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรာ และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรารวม กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรารวม

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและขั้นตอนในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการ ไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้ผู้ช่วยเลขาชี้แจงให้ คณะกรรมการทราบด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจาก ค่างานในแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้ ในการเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยการพิจารณาตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม

ประธาน

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่สำนักปลัดเทศบาล กองการประปา กองสาธารณสุข กองช่าง กองการศึกษา กองคลังและหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดู ภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักปลัดเทศบาลปัจจุบันประกอบด้วย งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร และบัตร (ซึ่งงานในส่วนนี้อยู่ในขั้นตอนการควบรวมกับอำเภอกะปง) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานพัฒนาชุมชน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น อัตรารวมแบ่งเป็น พนักงานเทศบาล ๖ อัตรารวมจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรารวม ซึ่งมีงานที่รับผิดชอบดังนี้



๑. งานธุรการ จ้างเหมาดำเนินงาน
๒. งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล
๓. งานทะเบียนราษฎร รองปลัดเทศบาล ทำหน้าที่นายทะเบียนท้องถิ่น และมีหัวหน้าสำนักปลัด/เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ช่วยนายทะเบียน
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หัวหน้าสำนักปลัดรักษาการในตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง
๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. งานนิติการ นิติกร
๗. งานประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๘. งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน

น.ส.ชุตินา พันธุ์คง

หน.สำนักปลัดเทศบาล

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ไม่ยุบตำแหน่งในปัจจุบันและไม่กำหนดเพิ่มคะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ในส่วนของอัตราตำแหน่งที่ว่าง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการขอใช้บัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ เรียบร้อยแล้ว

ผู้ช่วยเลขานุการ

กองคลัง ในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

๑. งานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
  ๒. งานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
  ๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บและพัฒนารายได้/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บและพัฒนารายได้
  ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เจ้าพนักงานจัดเก็บและพัฒนารายได้/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บและพัฒนารายได้
  ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน เจ้าพนักงานพัสดุ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ทั้งนี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองปลัดเทศบาล ซึ่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง สำหรับตำแหน่งที่ว่างได้ดำเนินการประกาศรับโอนเรียบร้อยแล้ว

น.ส.เอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์

ร.ก.ผอ.กองคลัง

กองคลังในแผนอัตรากำลังปัจจุบันเห็นว่ากำลังคนเหมาะสมแล้วค่ะ ซึ่งได้ขอยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการไปครั้งที่ปรับปรุงแผนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ดำเนินงานด้านธุรการ เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

กองช่างในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งมีงานที่รับผิดชอบดังนี้

๑. งานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒. งานสาธารณูปโภค ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า

๒. งานสาธารณูปโภค...

๓. งานวิศวกรรม  
 ๔. งานสำรวจและออกแบบ  
 ๕. งานควบคุมอาคารและผังเมือง  
 ๖. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ  
 ๗. งานสวนสาธารณะ
- ทั้งนี้ งานทั้งหมดอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรองปลัดเทศบาลรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
- นายช่างโยธา/ผู้ช่วยวิศวกรโยธา/พนักงานขับรถ  
 กระเช้าไฟฟ้า/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

น.ส.เอลิยาห์ พัทธ์วิวงศ์ ในส่วนของกองช่าง อัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงานในส่วนของการอบอัตรากำลัง  
 รก.ผอ.กองช่าง แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างได้  
 ผู้ช่วยเลขานุการ สำหรับตำแหน่งที่ว่าง งานการเจ้าหน้าที่ได้รายงานตำแหน่งว่างและดำเนินทำประกาศ  
 รับโอนเรียบร้อยแล้วค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบัน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓ อัตรา แบ่งเป็น พนักงาน  
 เทศบาล ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา ซึ่งมีงานที่รับผิดชอบดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/พนักงานขับรถบรรทุก  
 ขยะ
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. งานควบคุมและจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ/  
 พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
๔. งานบริการสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ทั้งนี้งานทั้งหมดอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรองปลัดเทศบาลรักษาราชการแทน  
 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

น.ส.เอลิยาห์ พัทธ์วิวงศ์ ในส่วนของกองสาธารณสุขอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงานในส่วนของการอบ  
 รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ อัตรากำลังแต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างได้ ถึงแม้ภารกิจ  
 ของกองจะมีมากแต่ก็ยังสามารถดำเนินงานให้ผ่านพ้นไปด้วยดีได้

ผู้ช่วยเลขานุการ กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา พนักงาน  
 จ้างตามภารกิจ - อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
 ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์  
 และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ ๒ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่ง  
 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรง  
 ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนัก  
 งบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

น.ส.เอลิยาห์ พัทธ์วิวงศ์ กองการศึกษากรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนของปี พ.ศ. ๒๕๖๗

น.ส.เอลิยาห์...



- รก.ผอ.กองการศึกษา จะมีตำแหน่งครูว่างอีก ๑ ตำแหน่ง ซึ่งเหตุเพราะเกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบล ท่านากี้จะมีครูว่า ๒ ตำแหน่ง ซึ่งในส่วนนี้งานการเจ้าหน้าที่ก็ได้ดำเนินการประกาศ รับโอนเรียบร้อยแล้ว ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กก็ให้ผู้ช่วยเลขาดำเนินการตามระเบียบค่ะ ก็ได้กำหนดหรือลดตำแหน่งในส่วน อื่น
- ผู้ช่วยเลขานุการ กองการประปา คือ ประกอบด้วย งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บ รายได้และหนี้ค่าง งานผลิตและบริการ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง ปัจจุบัน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๓ อัตรา
- น.ส.เอสิยาห์ พิทักษ์วงศ์ กองการประปาปัจจุบันพนักงานที่มีอยู่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่ได้กำหนด รก.ผอ.กองการศึกษา เพิ่มยุบเลิกตำแหน่งแต่อย่างใด
- ผู้ช่วยเลขานุการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีงานจัดทำแผนตรวจสอบภายใน งานการตรวจสอบความ ถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุก ประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชีงานตรวจสอบการสร รหาพัสดุและทรัพย์สิน มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างค่ะ
- ประธาน ตามที่แต่ละกองได้เสนอมาก็ไม่มีกองใดจะกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่งใดนะครับ
- ที่ประชุม ไข่ค่ะ
- เลขานุการ สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๑๒)</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สถ.สรรหา)
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>กองช่าง (๑๓)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	



ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สท.สรรหา)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา (๐๕)</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรยี่สิบและบยา
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการประปา (๐๖)</b>								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สท.สรรหา)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ**

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๐,๘๑๓,๔๐๕	๑๐,๒๑๕,๗๒๐	๓๖.๔๗
๒๕๖๘	๓๒,๓๕๔,๐๗๕	๑๐,๕๕๗,๓๐๐	๓๕.๘๙
๒๕๖๙	๓๓,๙๗๑,๗๗๘	๑๐,๙๒๗,๐๘๐	๓๕.๓๘

ประธาน...

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม  
เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวชิตตินทร์ เอียดสมสู)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ทานรายงานการประชุม

(นางสาวชุตติมา พันธุ์คง)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุรพงษ์ मुखแก้ว)

ประธานกรรมการ





ประกาศเทศบาลตำบลท่านา  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่านา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่านาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลท่านา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่านา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรพงศ์ มุขแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา





