



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลท่งนา
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา



คำนำ

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้นยังเป็นกรอบแนวทางสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร การจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรไว้ล่วงหน้า โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และจากอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน หรืออาจใช้การวิเคราะห์ด้วยหลักการ SWOT เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการ ที่จะให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมสนับสนุนนโยบายสาธารณะต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ประโยชน์โดยภาพรวมต่อภาคประชาชนต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่านาสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะต้องพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลท่านา เพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

เทศบาลตำบลท่านา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่านาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลท่านา ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำนักปลัดเทศบาล
งานกาเรเจ้าหน้าที่
สำนักงานเทศบาลตำบลท่านา
www.thanacity.go.th



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่านา	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๔๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลท่านา
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่านา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่านา ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดไว้

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้เกิดการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่านา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่านา เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลท่านา หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่านา ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่านา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่านา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ



โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่ามา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง



อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลท่านา มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด



กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลท่านา จึงได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานของเทศบาลตำบลท่านาแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านนโยบายเร่งด่วน

๑.๑ สร้างศรัทธาให้กับประชาชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ต่อเทศบาล โดยการทำให้เห็นถึงความจริงใจ จริงจัง ที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส

๑.๒ สร้างความมีส่วนร่วม ให้การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจการต่างๆ ของเทศบาล โดยยึดแนวทางในระบอบประชาธิปไตย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมแผนนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๒ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในเขตเทศบาลและธุรกิจขนาดเล็ก (SME)

๒.๓ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริม โดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในด้านวิชาการ

๒.๔ ส่งเสริมนโยบายประหยัดพลังงานทั้งในองค์กรภาครัฐ และครัวเรือน

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ให้พอเพียงและมีคุณภาพในการสัญจร และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน รวมทั้งการติดไฟฟ้าตามสถานที่สาธารณะ

๑.๓ สร้างปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร โดยการขุดสระน้ำ บ่อน้ำดื่มและระบบประปา

๑.๔ สร้างปรับปรุง อาคารและสถานที่ สาธารณะให้พอเพียง และมีคุณภาพ

๔. ด้านสังคม

๓.๑ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและผู้มาเยี่ยมเยือน โดยการประสานงานกับทางตำรวจ อปพร. เป็นต้น

๓.๒ จัดสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่อาศัย และมีความปลอดภัย

๓.๓ ต่อด้านยาเสพติด โดยการรณรงค์ในเรื่องของโทษและภัยจัดการกีฬาเพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้ร่วมกิจกรรม

๓.๔ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้แข็งแรง สดใสร่าเริง โดยการร่วมประสานงานกับสถานีนอนามัย อสม. โรงเรียน



๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ จัดภูมิทัศน์ในพื้นที่ สถานที่ที่อยู่อาศัย สถานที่สาธารณะ ให้นำเอาขยะและน้ำใช้งาน
- ๕.๒ กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล โดยขยายงานบริหาร กำจัดขยะให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ๕.๓ รักษาดูแล ปรับปรุงที่สาธารณะและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๔ สร้างความปลอดภัยในเรื่องมลภาวะโลกร้อน
- ๕.๕ รณรงค์แก้ปัญหาภาวะโลกร้อน

๖. ด้านการศึกษา

- ๕.๑ สนับสนุน การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
- ๕.๒ การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล
- ๕.๓ ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน

๗. ด้านศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของทุกศาสนา
- ๖.๒ รักษา สืบทอดประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ
- ๖.๓ สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีการอนุรักษ์ไว้ตลอดไป
- ๖.๔ ส่งเสริมศิลปะของท้องถิ่น

๘. ด้านบริหาร

- ๘.๑ การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๘.๒ การบริหารโดยความโปร่งใสและเป็นธรรมในเรื่องของโครงการและงบประมาณ
- ๘.๓ การให้บริการมีความสะดวกรวดเร็วและเท่าเทียม
- ๘.๔ ป้องกันปราบปรามการทุจริตให้หมดไปจากองค์กร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

ของผู้บริหารและพนักงานเทศบาล

- ๘.๕ ประสานงานและสนับสนุนกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีบทบาทมากขึ้น
- ๘.๖ สร้างเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ในองค์กร และประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านา

วิสัยทัศน์ “เทศบาลตำบลท่านาเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านา ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและการให้บริการสู่การบริหารจัดการที่ดีน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและงานประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามัคคีและมีส่วนร่วมทางความคิดและการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจในชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง



เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับและตอบสนองการขยายตัวของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น
๒. การสร้าง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรและการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ
๓. การส่งเสริม และสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ
๔. การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบครัว ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ นำอยู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนนำอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาศักยภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคโรรา โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
- ๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์



- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและการให้บริการสู่การบริหารจัดการที่ค้ำชูอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : การสร้าง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยการสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กร และการบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. แนวทางการพัฒนาให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. แนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๔. แนวทางการพัฒนาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน จำนวนเครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น

๕. แนวทางการพัฒนาสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีการเก็บสิ่งของเป็นระเบียบ

๖. แนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร จำนวนของการรับรู้ข่าวสารของประชาชนในเขตเทศบาลในการรับทราบถึงกิจกรรม ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของเทศบาล



หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองประปา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจ

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับและตอบสนองการขยายตัวของเมือง เศรษฐกิจของชุมชนและท้องถิ่น
- การปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการสาธารณสุข การอนามัย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ระบบการคมนาคมสะดวก การจราจรตลอดทั้งระบบการไฟฟ้าและน้ำประปา
- การส่งเสริม และร่วมพัฒนาการศึกษาแก่ประชาชน เยาวชน เด็ก ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับ และการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- การส่งเสริมพัฒนาด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ส่งเสริมให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การดูแลคุ้มครองและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐



กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑.แนวทางการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ เขื่อน ระบบจราจร ไฟฟ้าสาธารณะและประปา จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา

๒.แนวทางการพัฒนาการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต การอนามัยครอบครัว การรักษาความสะอาด

๓.แนวทางการพัฒนาการสังคมสงเคราะห์ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์

๔.แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริม จัดการคุณภาพการศึกษา

๕.แนวทางการป้องกัน รักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองประปา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และงานประเพณีท้องถิ่น

พันธกิจ

๑.การสืบสาน อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑.การส่งเสริมให้ประชาชน อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้อยู่คู่กับประชาชน ร่วมสืบทอดงานประเพณี วันสำคัญทางศาสนาอย่างรู้คุณค่า

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา



กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. แนวทางการอนุรักษ์ สืบสาน และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และวันสำคัญต่างๆ
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญต่างๆ

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองประปา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนมีความสามัคคีและมีส่วนร่วมทางความคิดและการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ

๑. การส่งเสริม และสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการพัฒนาและการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ประชาชนรู้รักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาระบบการวางแผนการพัฒนา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร้อยละ ๖๐
๒. ประชาชนมีความรักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและวางแผนการพัฒนาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐



กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑.แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสามัคคี ประชาชนมีความรักความสามัคคี ในชุมชน

๒.แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของเทศบาล

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองประปา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจในชุมชนตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง พันธกิจ

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบคลุม ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชน ครอบคลุม ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑.พื้นที่การเกษตรมีน้ำพอเพียงร้อยละ ๖๐

๒.การแปรรูปสินค้าการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๐

กลยุทธ์และ ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑.แนวทางการพัฒนาอาชีพ จัดหาอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้ รายได้ของประชาชนในเขตเทศบาลที่เพิ่มขึ้น

๒.แนวทางการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาสินค้า OTOP มูลค่าของสินค้า OTOP มีราคาเพิ่มขึ้น มีการรวบรวมเป็นศูนย์แสดงสินค้า OTOP

๓.แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๔.แนวทางการส่งเสริมอาชีพการเกษตรในชุมชน เกษตรกรมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น มีอาชีพเสริม



หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองประปา/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมระบบการผลิต การบริโภค การค้า การบริหารจัดการ
ด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มมูลค่า
ผลผลิตทางการเกษตร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลท่านา ได้มาจากการวิเคราะห์
ปัญหาและความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์องค์กร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้
การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่านาในปัจจุบัน (ปัจจุบัน
เทศบาลฯ มีศักยภาพการพัฒนาอยู่ที่จุดไหน โดยมีการพิจารณาได้จากภายในและภายนอก)

การวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดแข็งภายในองค์กร และ ในเทศบาล Strength = S เป็นการพิจารณาปัจจัยในเทศบาลตำบลท่านา โดย
ประเมินข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนาเทศบาลคาดว่าจะสนับสนุนให้
การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

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



การวิเคราะห์จุดอ่อน

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กร และภายในเขตเทศบาล โดยการประเมินข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนาเทศบาล ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางมิให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

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

ปัจจัยภายนอก (การวิเคราะห์โอกาส/อุปสรรค)

โอกาส (Opportunity = O)

เป็นการวิเคราะห์พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลท่านา โดยการประเมินโอกาสหรือเงื่อนไขคาดว่าจะอำนวยความสะดวกการบริหารการพัฒนาเทศบาลฯ ได้บรรลุผลสำเร็จในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและอื่น ๆ ได้ คือ

- ที่ตั้งของเทศบาลตั้งอยู่จุดศูนย์กลางของอำเภอกะปง มีหน่วยงานต่างๆมากมาย ทำให้เหมาะแก่การเข้ามาค้าขายของประชาชน และการติดต่อราชการ
- การคมนาคมที่สะดวก มีการตัดถนนเชื่อมทางสาย ๔๐๙๐ เขตเทศบาลท่านาทะลุข้างโรงพยาบาลกะปงชัยพัฒนา
- มีทุเรียนที่ขึ้นชื่อของจังหวัดพังงา คือทุเรียนสาริกา ช่วยเพิ่มรายได้แก่เกษตรกร

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat = T)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอกเทศบาล โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการบริหารพัฒนาเทศบาลฯ บรรลุผลสำเร็จ ในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยี ได้แก่

- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรมีน้อยและมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ได้รับถ่ายทอดโอนจำกัด
- การได้รับจัดสรรงบประมาณที่น้อยลงและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาการดำเนินการ
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ไม่ได้ได้รับความสนใจด้านการท่องเที่ยวจากส่วนกลาง



การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

-โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
๓. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

-อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและ ฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทาง วัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๔. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
๕. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและ การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
๖. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

เมื่อเทศบาลตำบลท่านา ประกาศใช้แผนพัฒนาที่อนุมัติแล้ว รวมทั้งแจ้งสภาท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รวมทั้งมีการวางแผนแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจัดทำแผนการดำเนินงาน



การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้ทราบแนวทางและกลไกในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีในปีต่อไป และเป็นการสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย

๑. การกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ตามระเบียบ

กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๒๘

๒. กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล โดยการกำหนดรูปแบบขั้นตอนที่จะใช้ในการติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่าได้ดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

๒.๒ ให้ทุกหน่วยงานจัดทำผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ที่หน่วยงานรับผิดชอบ พร้อมรายงานชี้แจงปัญหาอุปสรรค ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒.๓ ให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และคณะกรรมการการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น สรุปผลการนำแผนไปปฏิบัติ ดังนี้

๒.๓.๑ มีผลงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือไม่

๒.๓.๒ สามารถแก้ปัญหาความต้องการได้หรือไม่

๒.๓.๓ ผลการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

๒.๓.๔ ประชาชนได้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด

ประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ผู้บริหาร คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น สภาเทศบาล และแจ้งให้ประชาคมท้องถิ่นทราบตามลำดับ

๓. การกำหนดหัววงระยะเวลาในการติดตามและประเมินผล

ประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน ปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน



สรุปสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - เขตเมืองเริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็ว - การสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอ - พื้นที่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนรองรับการขยายตัวของเมือง - ปรับปรุง และพัฒนาการสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ - มีการวางผังเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหามลภาวะน้ำมันแพง - ประชาชนมีรายได้น้อย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีพื้นที่สีเขียว และสวนสาธารณะ - ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและธุรกิจขนาดเล็ก หรือกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อย - ไม่มีผู้นำประชาคม ประชาคมรวมตัวกันอย่างหลวมๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ความปลอดภัยให้มากขึ้น - จัดตั้งประชาคม และจัดกิจกรรมต่างๆ สร้างความสามัคคี
๔. ด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังมีปัญหาด้านสุขภาพ - ขาดแคลนบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพ - จัดอบรมด้านความรู้ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้นำชุมชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีพื้นที่สีเขียว หรือสวนสาธารณะ - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - วางผังเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดให้มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดกิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการเมืองและการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังไม่เข้าใจถึงการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่านา

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การสาธารณสุขการ
- (๓) การควบคุมอาคาร
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๙) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๕) การจัดวางผังเมือง



๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานแผนการจัดทำแผนการพัฒนา
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรม บำรุงรักษา และส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น
- (๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมงานด้านการกีฬา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่านา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลท่านา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่านาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

๘.๑ ตารางเปรียบเทียบโครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบันกับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานจัดทำงบประมาณ ๒.๗ งานทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง -งานธุรการ -งานรับจดทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี -งานการเงินและบัญชี -งานรับ เบิก จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน สถิติการคลัง -งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัฒนาและควบคุมเร่งรัดรายได้ -งานจัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๒. กองคลัง (ต่อ) -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานจัดซื้อจัดจ้าง -งานจัดทำทะเบียนพัสดุ จำหน่ายวัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณสุขโรค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานสวนสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณสุขโรค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ๔.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๖ งานสัตวแพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานธุรการ -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมการประกอบการค้าที่น้ำ รั้งเกี่ยว -งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ -งานรักษาความสะอาด -งานบำรุงรักษา ดูแลความสะอาด การกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานเผยแพร่และฝึกอบรม -งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานควบคุมและจัดการควบคุม- สิ่งแวดล้อม -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานป้องกันโรคติดต่อหรืออันตราย หรือ เหตุรำคาญจากสัตว์	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) ๔.๔ งานบริการสาธารณสุข -งานศูนย์บริการสาธารณสุข -งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผนโครงการฯ -งานการจัดให้มีการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับคำสั่งทางการแพทย์ -งานเผยแพร่ อบรมทางวิชาการ -งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยและให้บริการรักษาพยาบาล	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ๕.๔ งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ๕.๔ งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา	
๖. กองการประปา ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานการเงินและบัญชี ๖.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง ๖.๔ งานการผลิตและบริการ ๖.๕ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง	๖. กองการประปา ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานการเงินและบัญชี ๖.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง ๖.๔ งานการผลิตและบริการ ๖.๕ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง	อยู่ระหว่างดำเนินการเสนอขอขยับเลิกส่วนราชการ

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท่านา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑S หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒W หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑O หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒T หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑.พนักงานบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔.พนักงานบางส่วนให้ความสำคัญกับฐานะส่วนตัวมากกว่าฐานะในงานราชการ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒.ชุมชนยังมีความคาดหวังและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓.ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรมีน้อยและมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ได้รับภาระถ่ายโอนจำกัด</p> <p>๔.บุคลากรบางส่วนไม่ต้องการรับภาระงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน</p>



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของ เทศบาลตำบลท่านา (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.ปัญหามากทำให้หลายสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ซับซ้อนหลายหน้าที่บางหน้าที่ก็ขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในงานเฉพาะทางนั้น ๆ ๔.อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในหลายสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ เทศบาล
---	--

เทศบาลตำบลท่านา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจัดให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สท.สรรหา)
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดพิเศษ ยุบเมื่อว่าง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.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	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สท.สรรหา)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สรรหาเอง)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สรรหาเอง)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สท.สรรหา)
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สรรหาเอง)



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สอ.สรรหา)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดกลาง (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
กองการศึกษา (๐๕)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สอ.สรรหา)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการประปา (๐๖)								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (สอ.สรรหา)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
รวม	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๐	๓๙	๓๙	๓๙	-๑	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลท่ามา

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด										
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	๗๑๖,๐๔๐	๗๑๖,๐๔๐	๗๑๖,๐๔๐	ว่าง	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๐,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๕,๑๖๐	๑๔๕,๑๖๐	๑๖๐,๐๘๐	๕๒๕,๑๖๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐		
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	๔๑๑,๔๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๐,๔๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๑๒๐	ยุบเมื่อว่าง	
ส่วนนักปลัดเทศบาล																				
พนักงานเทศบาล																				
๔	หน.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๐,๔๘๐	๑๓๐,๐๘๐	๔๕๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๐,๔๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๓๖๙,๕๖๐	๓๗๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐		
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๐,๔๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๓๖๙,๖๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๗๒,๕๖๐		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๗,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๔๑๕,๑๖๐	๔๒๒,๖๐๐	๔๓๐,๓๒๐		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๙๒๐		
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๖๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐		
พนักงานจ้าง																				
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบ
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ	๑	๑	๑๗๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๙๒,๑๒๐		
๑๓	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐		
๑๔	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๕๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๙,๖๔๐	๑๗๗,๓๖๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๕๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๔๐		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐		
กองคลัง																				
พนักงานเทศบาล																				
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๐,๖๒๐	๑๓๐,๖๒๐	๑๓๐,๖๒๐	๔๕๖,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/รง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่าง	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/รง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่าง	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๐,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		
พนักงานจ้าง																				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๓๘	๖,๒๘๐	๖,๕๓๑	๑๕๖,๙๙๘	๑๖๓,๒๗๘	๑๖๖,๘๐๙		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๗๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๘๐๐		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๓๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๕	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๗๖๕		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช/ปวส.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
รวม/ยอดยกไป			๒๒	๑๗	๕,๙๖๒,๘๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	๑	๐	๐	๓๓๙,๒๑๘	๒๑๓,๒๒๐	๒๑๕,๑๕๖	๖,๓๐๒,๐๑๘	๖,๕๑๕,๒๓๘	๖,๗๓๐,๓๙๔		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลท่ามา

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
	ขอยกมา		๒๒	๑๗	๕,๙๖๒,๘๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	๑	๐	๐	๓๓๙,๒๑๘	๒๑๓,๒๒๐	๒๑๕,๑๕๖	๖,๓๐๒,๐๑๘	๖,๕๑๕,๒๓๘	๖,๗๓๐,๓๙๔	
	กองช่าง																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง
๒๖	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๗๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๘๐๐	๒๐๑,๖๐๐	
๒๘	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๙๖๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๙	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๗๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๘๐๐	๒๐๑,๖๐๐	
๓๑	พนักงานขับรถขยะ	ทักษะ	๑	๑	๒๗๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๘,๔๘๐	๒๙๗,๐๐๐	๓๐๘,๘๘๐	
๓๒	พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	ทักษะ	๑	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบ
	กองการศึกษา																		
	พนักงานเทศบาล																		
๓๓	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๓๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน
๓๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน
	กองการประปา																		
	พนักงานเทศบาล																		
๓๘	ผอ.กองการประปา(นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	
	รวม/ขอยกไป		๓๗	๒๗	๙,๐๖๒,๕๘๐	๕๐๔,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๐	๐	๐	๔๔๘,๗๑๘	๓๒๔,๔๐๐	๓๒๖,๘๖๖	๙,๕๑๑,๒๙๘	๙,๘๓๕,๖๙๘	๑๐,๑๖๒,๕๑๔	



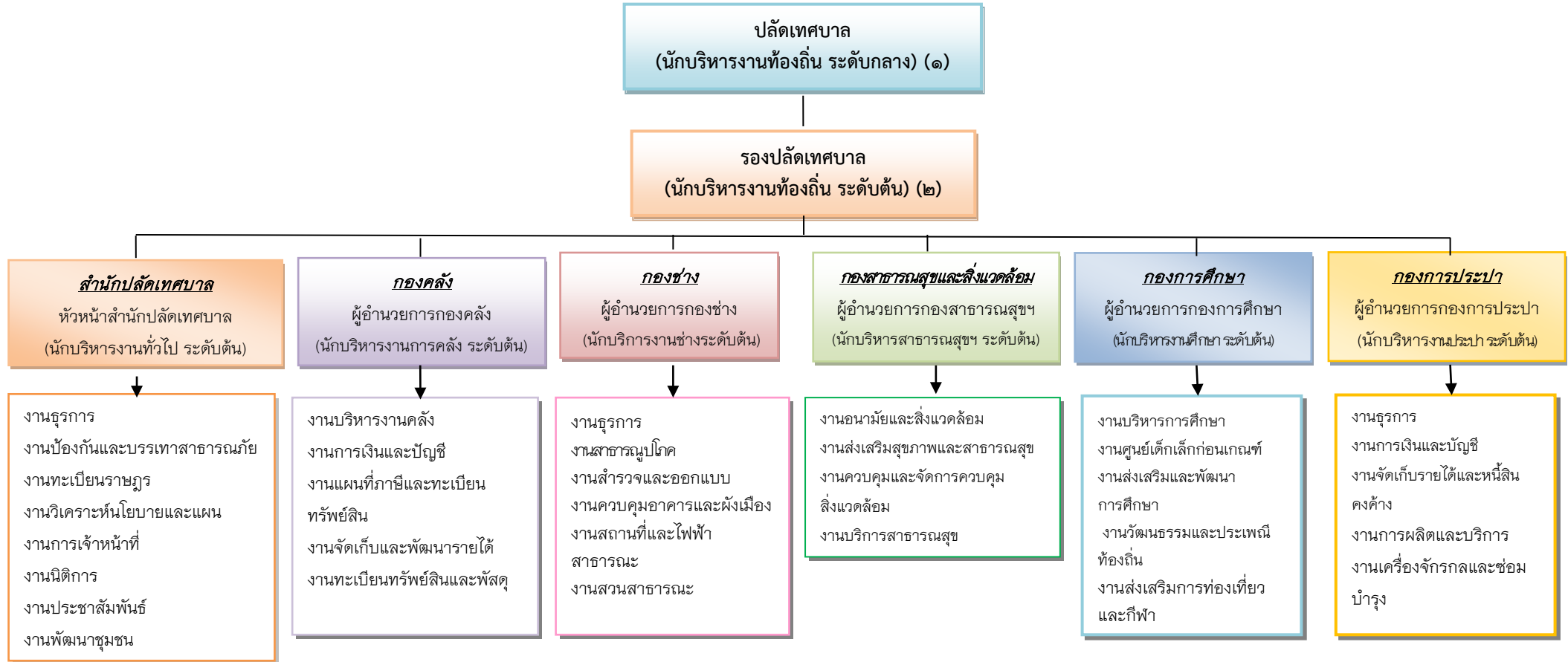
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ขอยกมา		๓๗	๒๗	๙,๐๖๒,๕๔๐	๕๐๔,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๐	๐	๐	๔๔๘,๗๑๘	๓๒๔,๕๐๐	๓๒๖,๘๑๖	๙,๕๑๑,๒๙๘	๙,๘๓๕,๖๙๘	๑๐,๑๖๒,๕๑๔	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ปวช/ปวส.	๑	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบ
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช/ปวส.	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	
(๕)	รวม		๔๐	๓๐	๙,๓๗๔,๙๔๐	๕๐๔,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	-๑	๐	๐	๕๖๑,๓๑๘	๓๓๑,๔๘๐	๓๓๐,๕๙๖	๙,๘๓๖,๒๕๘	๑๐,๑๗๓,๗๓๘	๑๐,๕๑๕,๒๓๔	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๐%															๑,๐๕๒,๖๔๕	๑,๐๘๙,๘๘๖	๑,๑๒๗,๖๓๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๘๘๘,๙๐๔	๑๑,๒๖๓,๖๒๕	๑๑,๖๔๑,๘๗๓	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)															๒๙,๒๕๓,๐๐๐	๓๐,๗๑๕,๐๐๐	๓๒,๒๕๐,๐๐๐	
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน (๗)*๑๐๐/(๘)															๓๗,๖๑๒	๓๖,๖๓๗	๓๖,๑๐๐	

- หมายเหตุ
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๗,๘๖๐,๕๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๙,๒๕๓,๐๐๐ บาท = (๒๗,๘๖๐,๕๐๐ X ๕%) + ๒๗,๘๖๐,๕๐๐ = ๒๙,๒๕๓,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๒๙,๒๕๓,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท = (๒๙,๒๕๓,๐๐๐ X ๕%) + ๒๙,๒๕๓,๐๐๐ = ๓๐,๗๑๕,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๐,๗๑๕,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒,๒๕๐,๐๐๐ บาท = (๓๐,๗๑๕,๐๐๐ X ๕%) + ๓๐,๗๑๕,๐๐๐ = ๓๒,๒๕๐,๐๐๐



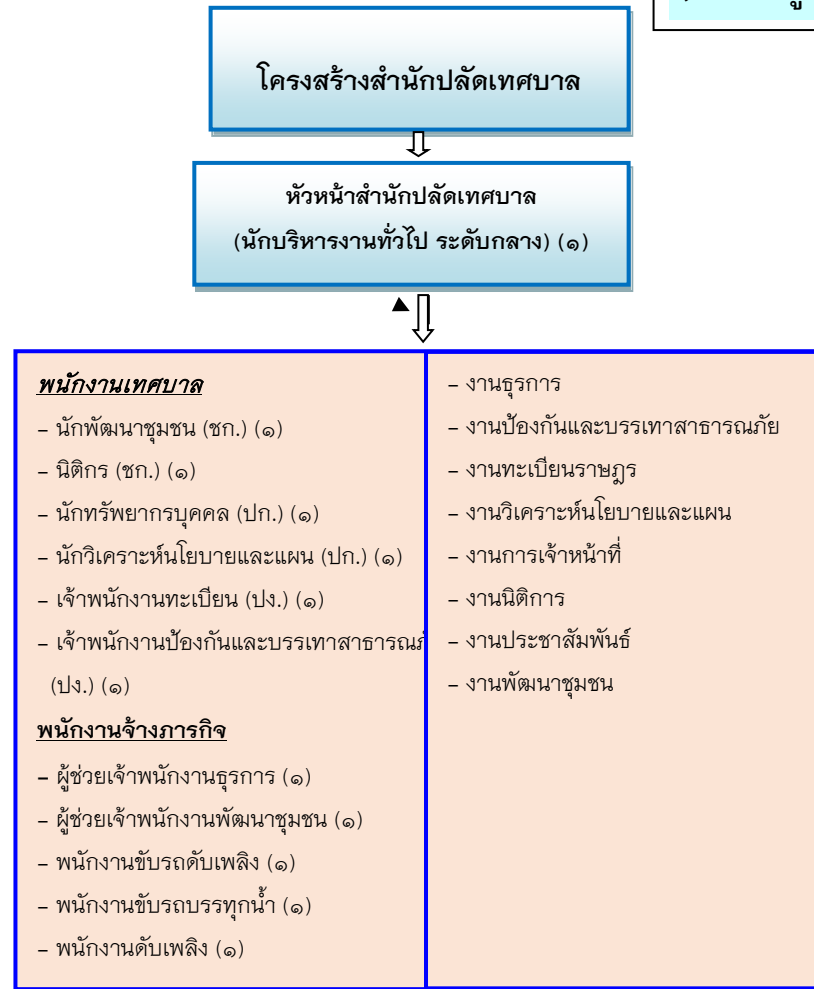
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่ามา



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	
จำนวน	๒	๑	-	๓



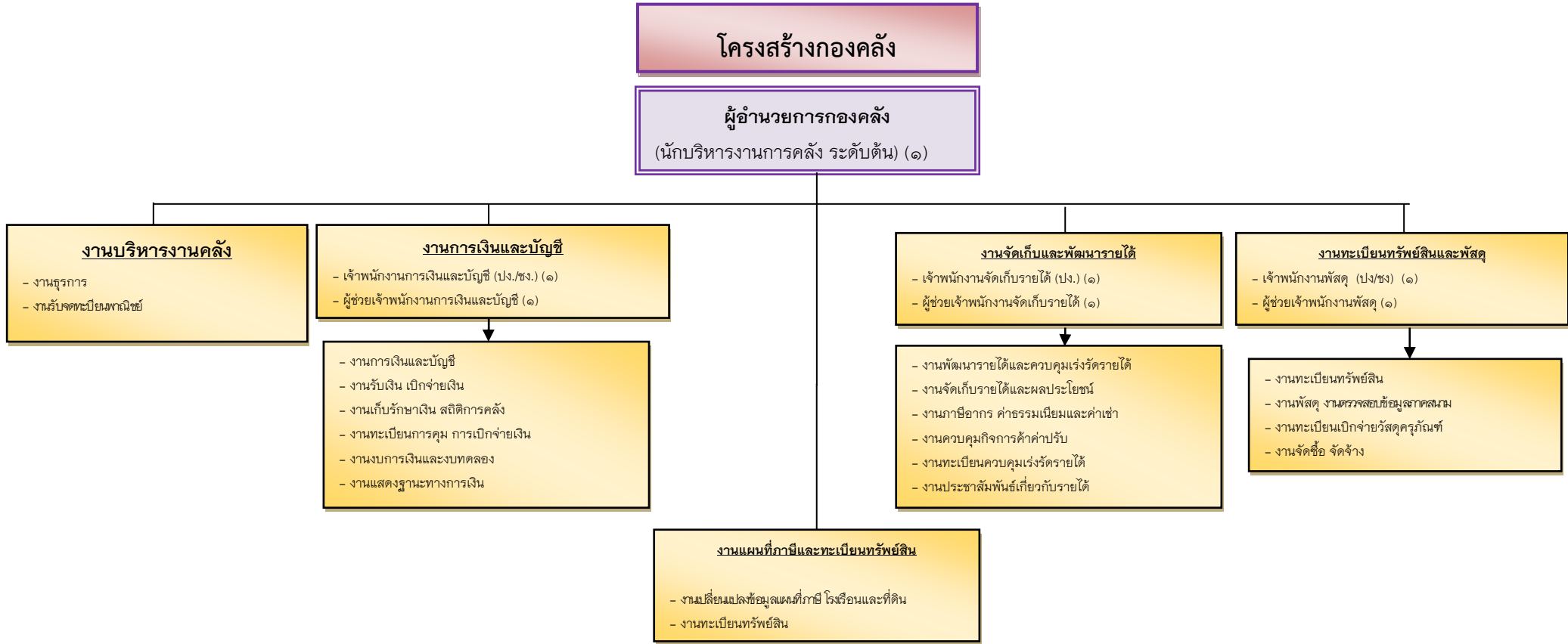
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	๒	-	๕	-	๑๒



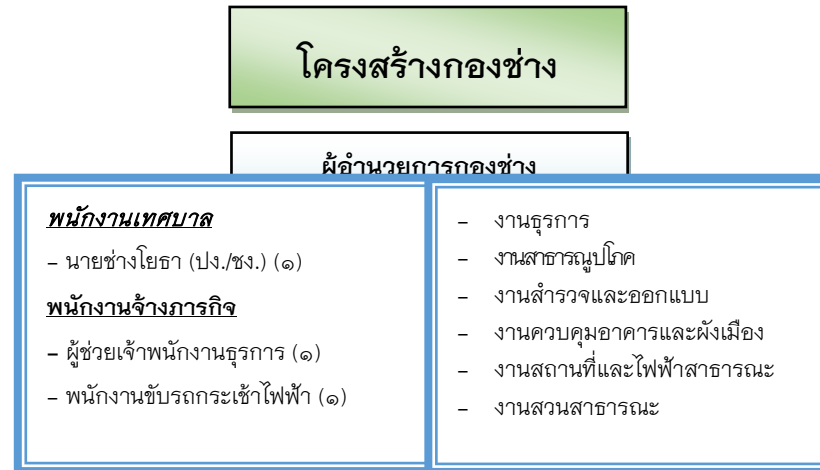
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	๔	-	๘



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

<p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมการประกอบการค้าที่นําร้างเกียจ - งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ - งานรักษาความสะอาด งานบำรุงรักษา <p>การกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะมูลฝอย</p> <p>งานควบคุมและจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันโรคติดเชื้อหรืออันตราย หรือ เหตุรำ - งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 	<p>งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานวางแผนการควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผนโครงการฯ - งานการจัดให้มีการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับคำสั่งแพทย์ - งานเผยแพร่ อบรมทางวิชาการ - งานสนับสนุนแพทย์เกี่ยวกับการตรวจ วินิจฉัยและให้บริการรักษาพยาบาล <p>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ 	<p>พนักงานเทศบาล (ไม่มี)</p> <p>พนักงานจ้างภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับเครื่องกลขนาดกลาง (๑)
--	--	---

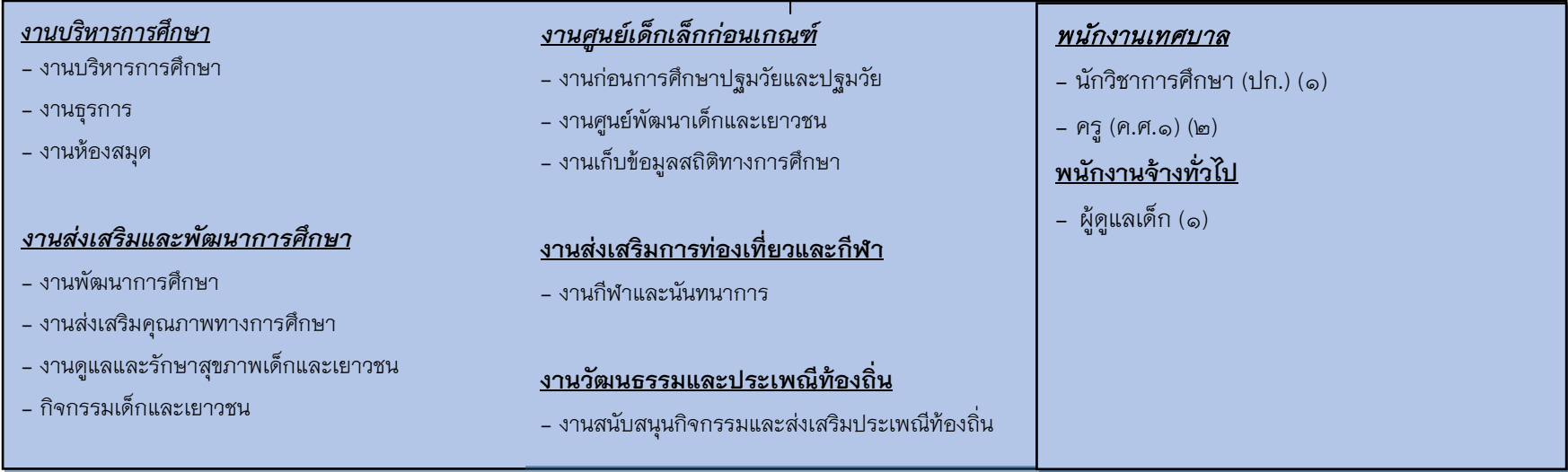
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างกองการศึกษา

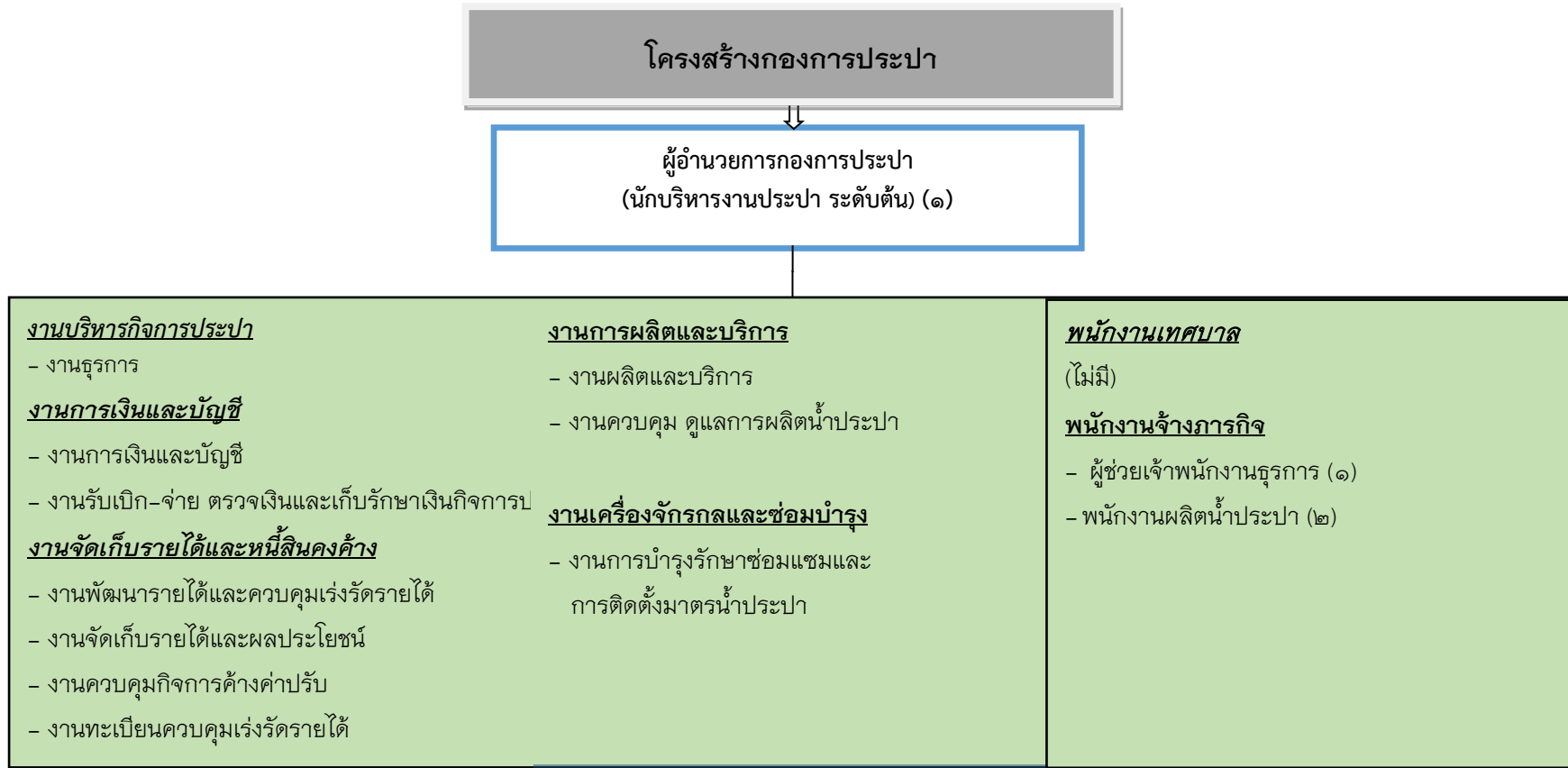
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			สายงานการสอน (ศพด.)				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คผช.	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓-๕	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-		๒	-	-	-	-		๑	๕



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	-	-	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๗/๑๖,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘๔,๐๔๐ (ว่างเดิม)	
๒	น.ส.เอลิยาห์ พิทักษ์วงศ์	ป.โท	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๑๐,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๕๕๒,๙๖๐	
๓	นายสุเทพ หลีสกุล	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๑๑,๔๘๐ (๓๐,๙๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๕๕๓,๔๘๐	
สำนักปลัดเทศบาล													
๔	น.ส.ชุตินา พันธุ์คง	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๓๑,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๔๗๓,๔๐๐	
๕	นางอุมาพร เอี้ยวสกุล	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐	
๖	น.ส.ฐิติภา คงนุ่น	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐	
๗	นายจตุวิทย์ เหมาะมาศ	ป.โท	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๕๒,๗๒๐	
๘	นายจิรณธินัน บุญนาม	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๐	๐	๓๖๙,๔๘๐	
๙	นางกชกร ทันนิเทศ	ปวส.	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๒๖๘,๘๐๐ (๒๒,๔๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๖๘,๘๐๐	
๑๐	จ.ส.อ.วัชรเช เมืองจันทร์	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๔๐,๔๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	น.ส.บุญทิวา ใจหล้า	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๙๒๐ (๑๓,๙๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๖๖,๙๒๐	
๑๒	นางกาญจนา หนูแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๗,๔๔๐ (๑๓,๑๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๗,๔๔๐	
๑๓	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	-	-	ขอยุบเลิก	
๑๔	นายสุทธิชัย พูลศรี	ทักษะ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๑,๖๐๐	
๑๕	นายศักดิ์สิทธิ์ คงนาค	ทักษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๗๐,๖๔๐ (๑๔,๒๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๐,๖๔๐	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑๖	นายสมบัติ ใจอาจ	ทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๔,๙๒๐ (๑๒,๙๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๕๔,๙๒๐	
กองคลัง													
๑๗	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๔๗๗,๖๐๐ ว่างเดิม ขอให้ สก. สรรพ	
๑๘	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๖๒๐ ว่างเดิม รับโอนย้าย	
๑๙	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๖๒๐ ว่างเดิม รับโอนย้าย	
๒๐	นายนพฤทธิ์ แซ่เฮง	ปวส.	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๑๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๑	น.ส.นภาพร สนิตศักดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๗๒๐ (๑๔,๕๖๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๔,๗๒๐	
๒๒	น.ส.ณัฐนารี เขียวสกุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๓๐,๓๒๐	
๒๓	น.ส.ฉลอมพร โขษานภาพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐ (๑๒,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๙๖๐	
๒๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช./ปวส.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
กองช่าง													
๒๕	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๔๗๗,๖๐๐ ว่างเดิม ขอให้ สก. สรรพ	
๒๖	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (๑๖,๘๘๕ X ๑๒)	๐	๐	๒๐๒,๖๒๐ ว่างเดิม รับโอนย้าย	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓๗	น.ส.นิตา บำรุงจินต์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๐๔๐ (๑๔,๙๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๙,๐๔๐	
๒๔	นายจิรวัดณ์ สารีองชัย	ปวส.	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๖๗,๖๔๐ (๑๓,๙๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๖๗,๖๔๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลท่ามา

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๙	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๔๓๗,๖๐๐ ว่างเดิม ขอให้ สอ. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	น.ส.ณัชชาจารีย์ ศรีพัฒน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๐๔๐ (๑๔,๙๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๙,๐๔๐
๓๑	นายอรุณ รุ่งประยูรเจริญ	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดกลาง	-	๒๗๔,๔๔๐ (๒๒,๘๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๗๔,๔๔๐
๓๒	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	-	พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-	ขอยุบเลิก
กองการศึกษา												
๓๓	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๔๓๗,๖๐๐ ว่างเดิม ขอให้ สอ. สรรหา
๓๔	น.ส.สิรินารถ สังข์ทอง	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๔-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๓๔-๒-๐๔-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๘๐,๗๒๐
๓๕	นางอรุณี ศรีสุวรรณ	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๘๒๒-๑๒๖๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๓๔-๒-๐๘๒๒-๑๒๖๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๙๐,๘๘๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๖	(ว่าง)	ป.ตรี	๓๔-๒-๐๘๒๒-๑๒๖๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๓๔-๒-๐๘๒๒-๑๒๖๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	-	๐	๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๗	นางเชื่อมเดือน เหมาะมาศ	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๐	๐	เงินอุดหนุน
กองการประปา												
๓๘	(ว่าง)	-	๓๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานประปา (ผอ.กองการประปา)	ต้น	๓๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานประปา (ผู้อำนวยการกองการประปา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๐	๔๓๗,๖๐๐ ว่างเดิม ขอให้ สอ. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	ว่าที่ ร.ต.อโศกชัย ต้นสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๐๔๐ (๑๔,๙๒๐ X ๑๒)	๐	๐	๑๗๙,๐๔๐
๔๐	นายสมนึก ไชยผดุงนิรันดร์	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๗๔,๔๔๐ (๒๒,๘๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๗๔,๔๔๐
๔๑	นายไตรทิพย์ สือแผ่	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๗๔,๔๔๐ (๒๒,๘๗๐ X ๑๒)	๐	๐	๒๗๔,๔๔๐
๔๒	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-	ขอยุบเลิก



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานที่ ก.ท. กำหนดเพื่อเป็นกรอบแนวทางที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแนวทางและวิธีการพัฒนาสำหรับพัฒนาพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากเทศบาลตำบลท่านาจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแล้ว ยังสนับสนุนส่งเสริมความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง งานด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเทศบาลตำบลท่านาได้ตระหนักถึงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายจังหวัด ประกอบกันเพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เทศบาลตำบลท่านา เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยด้านบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการวางระบบงานโดยการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นเสมอว่าการปฏิบัติงานในภาพรวมของเทศบาลตำบลท่านา นั้น ประชาชนจะได้อะไร จำเป็นต้องมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนในเรื่องใด โดยประชาชนไม่ต้องเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ โดยการใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลทางราชการผ่านระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการในการให้บริการต่างๆ ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้โดยสะดวกและตลอดเวลา โดยสามารถติดต่อได้หลายทาง เช่น ทางหมายเลขโทรศัพท์, ผ่านทางระบบ Application Line, ผ่านทาง Face book, ผ่านทางเว็บไซต์ www.thanacity.go.th หรือสายตรงนายกเทศมนตรีตำบลท่านา หรือติดต่อผ่านพนักงานเทศบาลเพื่อประสานการปฏิบัติแบบบูรณาการร่วมกับภาคประชาชน

๓.เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยการเตรียมการณวิเคราะหงาน วิเคราะห์ความเสี่ยงในด้านต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต สร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ปรับตัวให้เป็นองค์กรสมัยใหม่



รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลท่ามา ถือปฏิบัติตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๓ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยเทศบาลได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมทั้งผู้มีความสนใจอื่นๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยได้กำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว เช่น การปฐมนิเทศ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการด้วยเครื่องมือประเมิน



๑. การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเองสำหรับข้าราชการและบุคลากรของรัฐ (Digital Government) ด้วยการทำแบบทดสอบออนไลน์โดยการตอบคำถามเพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็ง และจุดอ่อน ของตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๒. การวางแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

เป็นการนำผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Self-Assessment) ไปหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development needs) พร้อมทั้งกำหนดวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นแล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)



เป็นการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละบุคคล ให้คำนึงถึงและสอดคล้องกับแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่จัดทำขึ้นโดยนำแนวทางการเรียนรู้ในสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ ได้แก่ การเข้ารับการทดสอบหลักสูตร E-learning รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ เช่น E-book, Youtube แล้วนำมาฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

กฎการทดสอบแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐



กฎ ๗๐-๒๐-๑๐ เป็น Model เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนา บางครั้งเขียนว่า ๗๐:๒๐:๑๐ หรือ ๗๐/๒๐/๑๐ เป็น model ที่แตกวิธีการเรียนรู้ของบุคคลออกเป็นส่วนๆ สัดส่วนของกฎ ๗๐-๒๐-๑๐ ได้มาจากการสำรวจสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายกลุ่มหนึ่งๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้วิธีหรือกระบวนการทำงานด้านต่างๆ ว่าเป็นมาอย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์ของการสำรวจเพื่อชี้ให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จเหล่านั้นว่ามีวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างไร ซึ่งกล่าวคือ

- ๗๐% มาจากประสบการณ์ (experience) ในการทำงานที่ท้าทาย
- ๒๐% มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับผู้อื่น
- ๑๐% มาจากการเรียนการสอน (education) และการฝึกอบรมตามปกติ

๔.การรับรองมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล (Certified Test)

เป็นการรับรองผลการประเมินทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาตรฐานด้วยเครื่องมือประเมินที่เป็นการยอมรับในระดับสากล



๕. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

เป็นหลักฐานบ่งชี้ให้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (Feedback)

๖. การนำความรู้ไปใช้งาน (Practices)

เป็นการนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการประชาชนโดยผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาส ให้มีการนำทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารการทำงานหรือการปฏิบัติงานร่วมมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตน

๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีเหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป ระเบียบการปฏิบัติเบื้องต้นของการเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างโดยการถ่ายทอดจากการสอนงาน การมอบหมายงาน รวมทั้งการศึกษาด้วยตนเอง

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานจริงด้านบันทึกข้อมูล การบูรณาการร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงานเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนหมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนาให้ดำเนินการดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้างและแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้นจึงเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติงานให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่ายๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา



(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เทศบาลจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลท่ามา จะต้องยึดมั่นและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีหน้าที่ดำเนินการงานราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

.....