



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลท่าช้าง
อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำเนา



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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยศักดิ์ อ่ำลอย)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่ายาง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลท่ายาง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาต่างๆ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รายละเอียดตามที่ปรากฏในเล่มนี้ โดยหวังว่าสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นสู่การพัฒนาทุกๆ ด้านให้ยั่งยืนต่อไป

เทศบาลตำบลท่ายาง

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๔
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าทราย ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าทรายที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะครบกำหนดในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ซึ่งเทศบาลตำบลท่าทรายจะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องอาศัยระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และเมืองพัทยา)จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่ายาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่ายาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่ายางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่ายาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการใช้จ่ายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่ายาง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่ายาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่ายาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่ายางบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ/คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน

กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลท่าบอง มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลท่ายาง เดิมเป็นสุขาภิบาลท่ายาง ได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตั้งอยู่ในอำเภอทุ่งใหญ่ ระยะห่างจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๐๕ กิโลเมตร การสัญจรไปมาสะดวก และเป็นเส้นทางผ่านไปยังจังหวัดกระบี่ และสุราษฎร์ธานี ลักษณะเป็นเมืองเล็กๆ ประชากรมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรและค้าขาย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำเกษตร

สภาพปัญหา/ความต้องการของท้องถิ่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาล เช่น บริเวณถนนสายหลังตลาดสด บริเวณสี่แยกท่ายางเมื่อฝนตกหนักน้ำจะท่วมทุกปี ซึ่งเกิดความเสียหายกับที่อยู่อาศัยและทรัพย์สิน

- ถนนสายโคกมันชำรุดเสียหายไม่สะดวกในการสัญจร
- ถนนสายบ้านนายคล่อง ทะวงค์ ชำรุดเสียหาย เป็นหลุม บ่อ
- ชุมชนโคกมันขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
- เสี่ยงตามสายชุมชนท่ายางได้ยินไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- แก้ปัญหาน้ำท่วมบริเวณถนนหลังตลาดสด
- สำรวจและขุดลอกคูระบายน้ำในเขตเทศบาล
- แก้ปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาล
- ขยายเขตประปาบริเวณถนนสายทุ่งใหญ่-วัดขนาน (หน้าบริษัทไทศาลเมืองทอง

ถึงอยู่ซ่อมรข้างศักดิ์)

- ติดตั้งป้ายชื่อซอยในเขตเทศบาล
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนโคกมัน บริเวณสี่แยกโคกมัน และสี่แยก

ชลประทาน - นาแค

- ขยายเขตประปาบริเวณบ้านนาจวน - สี่แยกชลประทานโคกมัน
- ขยายเขตประปาบริเวณบ้านนายสุโท - เพชรอาวุธ
- ขยายเขตประปาซอยบ้านนายวิรุทธ บุญทอง
- จัดหาแหล่งน้ำให้ประชาชนชุมชนโคกมัน
- ปรับปรุงรางยางถนนสายโคกมันพัฒนา
- ก่อสร้างรางยางถนนสายต้นหลังเขียว
- ก่อสร้างคูระบายน้ำถนนสายโคกมันพัฒนา
- แก้ปัญหาน้ำท่วมบริเวณบ้านนางจัน เพชรอาวุธ
- บุกเบิกถนนบริเวณบ้านนายภาณุวัฒน์ มหาชัย ถึง บ้านนายวิระยุทธ บุญทอง
- ขยายสะพานข้ามคลองชลประทานบริเวณถนนบุญช่วยอุทิศ

- ขยายผิวจราจรบริเวณถนนสายทุ่งใหญ่วัดขนาน
- ก่อสร้างคูระบายน้ำซอยอักษรพันธ์
- ปรับปรุงถนนสายบุญเนรมิต พร้อมก่อสร้างคูระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณถนนซอยสารวัตรเจิม
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณซอยสำเนียงอุทิศ
- ขยายเขตไฟฟ้าบริเวณบ้านนายหวี สุวรรณ
- แก้ปัญหาเสาไฟฟ้า
- ส่งเสริมอาชีพชุมชน
- ปรับปรุงระบบเสียงตามสาย

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ ขาดความรู้ ความชำนาญและเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ทำให้ได้ผลผลิตไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
 - มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มี ความเข้มแข็งเพียงพอ
 - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
- ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**
- ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่
 - ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ
 - ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

๔.๓ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาละทิ้ง และกลิ่นเหม็นจากขยะ
- ปัญหาขยะในตลาดสด
- ปัญหาน้ำเสียจากตลาดไหลบนถนน ส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรเปลี่ยนการเก็บขยะเป็นเวลาสองทุ่ม เพราะถ้าเก็บในช่วงกลางวันขยะจะส่งกลิ่น
- จัดให้มีการแยกถังขยะแห้ง ขยะเปียก

๔.๔ ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

- การดูแลในเรื่องสุขภาพอนามัยของประชาชนยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากเทศบาลขาดเครื่องมือและบุคลากรทางการแพทย์
- ปัญหาเสาไฟฟ้า

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณจุดเสี่ยง
- ปรับปรุงอาคารศูนย์การเรียนรู้เป็นที่ทำการชุมชน
- ติดตั้งไฟเตือนบริเวณทางร่วม ทางแยกดังนี้ แยกวิทยานุเคราะห์ แยกนาท่อม

แยกถนนสีหินรา แยกถนนชลประทาน แยกสุดเขตหนองช้างนาค

๔.๕ ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

สภาพปัญหา

- ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมากซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูงแต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
- ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลตำบลทำยางมีปริมาณงานด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น
- ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่น ๆ ในการพัฒนาตำบล และส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน
- จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
- ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน เช่น สัตว์น้ำใกล้สูญพันธุ์ ในช่วงฤดูแล้งขาดน้ำอุปโภคบริโภค ในช่วงฤดูฝนน้ำท่วมขัง பாไม้ถูกทำลาย
- ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลทำยางได้พิจารณาถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 ๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 ๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 ๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 ๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 ๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๒. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นด้วยตนเองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณูปการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๙. การจัดการศึกษา

๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๔. การส่งเสริมการกีฬา

๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๕. การผังเมือง

๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘. การควบคุมอาคาร

๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลท่าทราย ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติกฎหมายจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนิมการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒)

มาตรา ๕๐ (๒)

(๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

- (๕) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- (๕) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗)
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

มาตรา ๕๑ (๓)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

มาตรา ๕๐ (๕)

- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖

- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐) มาตรา ๕๑ (๕)
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖)
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)
- (๒) การรักษาความพลัดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๒๓)
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖

(๑๗)

- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)

- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๑๔)

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๓) การดูแลที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกึ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกึ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength -S)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๔. มีทรัพยากรธรรมชาติ ทางทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสำหรับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weak - W)

๑. ภาวะเบี้ยขائبังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน ทำให้งบประมาณในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. สถานที่ทำการมีความคับแคบ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity - O)

๑. นโยบายรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนการพัฒนาด้านเกษตร เพื่อสนองยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรสู่สากลสอดคล้องกับศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เทศบาลตำบลท่ายาง ให้ความสำคัญในการพัฒนา และสนับสนุน ด้านการศึกษา ให้มี ความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat - T)

๑. เทศบาลตำบลท่ายาง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อ การพัฒนาด้านอื่นๆ
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการกิจ
๓. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาตามข้อ ๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลท่ายางได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่ายาง ได้โดยการจัดทำแผนพัฒนา กำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา จังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลท่ายาง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ให้ความสำคัญการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) ความสุขของประชากรไทย

(๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ

(๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง

(๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อย และสันติสุขเกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง โดย

(๑) การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

(๒) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

(๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและ มีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒) การพัฒนาและเสริมสร้างกลไก ที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อนความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย

(๑) การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน

(๒) การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่

(๓) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งทางบกและทางทะเล

๒) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง โดย

(๑) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การพัฒนาและฝึกพลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพ และหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชนให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ

(๑) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๓) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน โดย

(๑) การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ (๒) การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค

(๒) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและ ที่มีใช้ภาครัฐ

๔) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่างๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดย

(๑) การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม

(๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้อำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่นๆ

(๓) การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมา ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับ รูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้

(๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน

(๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา

(๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑) การเกษตรสร้างมูลค่า ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย

(๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น

(๒) เกษตรปลอดภัย

(๓) เกษตรชีวภาพ

(๔) เกษตรแปรรูป

(๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย

(๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ

(๒) อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร

(๓) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

(๔) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์

(๕) อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับ และเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย

(๑) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม

(๒) ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ

(๓) ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย

(๔) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ

(๕) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย

(๑) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ

(๒) สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

(๓) เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ

(๔) พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่

(๕) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุค

ใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน โดย

- (๑) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- (๒) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน
- (๓) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด
- (๔) สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล
- (๕) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย

(๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วม ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย

(๑) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว

(๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียน

การสอนในสถานศึกษา

(๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา

(๔) การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

(๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ

(๖) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนใน

สังคม

(๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิง

คุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย

(๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการ

ตั้งครรภ์

(๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลุกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้อง

รับกับศตวรรษที่ ๒๑

(๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกย่อง ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับ

ความต้องการของตลาด

(๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย

(๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษ

ที่ ๒๑

(๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

(๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท

(๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

(๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

(๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย

(๑) การพัฒนา และส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย

(๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่างๆ

(๓) การดึงดูด กลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย

(๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ

(๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

(๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี

(๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย

(๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

(๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

(๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย

(๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต

(๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและ

นันทนาการ

(๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ

(๔) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร

(๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน

(๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

(๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย

(๑) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก

(๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค

(๓) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร

(๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและ
ความรู้เริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน

(๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศ
ภาวะ และทุกกลุ่ม

(๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
โดยตรง

(๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะ
สำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

(๘) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดย

(๑) พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในภูมิภาค

(๒) กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่างๆ

(๓) จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย
ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต

(๔) ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวาง
ระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด

(๕) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๕) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย

- (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่างๆ
- (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน
- (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม
- (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
- (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับสังคม

ยุคดิจิทัล

๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง โดย

- (๑) ส่งเสริมการปรับตัวกิจกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ
- (๒) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง
- (๓) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน
- (๔) สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่น ต่อไปอย่างแท้จริง ตัวชี้วัดประกอบด้วย

- (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู
- (๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่

๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย

(๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๒) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด
- (๓) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ
- (๔) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย

- (๑) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล
- (๒) ปรับปรุง พื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ
- (๓) พื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้ง

ระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม

- (๔) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย

- (๑) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- (๒) มีการปรับตัวเพื่อลดความเสี่ยงและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๓) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน

(๔) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย

(๑) จัดทำแผนผังภูมิโนเวศเพื่อการพัฒนา เมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมิโนเวศอย่างเป็นเอกภาพ

(๒) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมิโนเวศอย่างยั่งยืน

(๓) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล

(๔) สงวนรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

(๕) พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัครด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น

(๖) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕) พัฒนาความมั่นคง น้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย

- (๑) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ
- (๒) เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด คุ้มค่า และสร้าง

มูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล

(๓) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน

(๕) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย

- (๑) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย
- (๒) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ
- (๔) พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่าง สิ้นเชิง นอกจากนั้นกฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
- (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
- (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย

- (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
- (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย

- (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุก

ระดับ

๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับการกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย

(๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม

(๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลัก ธรรมภิบาล

๔) ภาครัฐมีความทันสมัยโดย

(๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ

(๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย

(๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

(๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย

(๑) ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

(๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย

(๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง

(๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น

(๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อกฎหมาย

๘) กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดย

(๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

(๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง

(๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน

(๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม

(๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยพ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้แก่

เป้าหมายการพัฒนาภาค

“ภาคใต้เป็นเมืองท่องเที่ยวพักผ่อนตากอากาศระดับโลก เป็นศูนย์กลางผลิตภัณท์ยางพาราและปาล์มน้ำมันของประเทศ และเมืองเศรษฐกิจเชื่อมโยงการค้าการลงทุนกับภูมิภาคอื่นของโลก” ซึ่งภายใต้แผนพัฒนาภาคใต้ พบว่าจะมียุทธศาสตร์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และสามารถใช้เป็นปัจจัยในการกำหนด เป้าหมายการพัฒนา ประเด็นพัฒนา และแนวทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การพัฒนาการเกษตร (ด้านพืช ประมง ปศุสัตว์ สมุนไพร และไม้เศรษฐกิจ)
๒. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การค้า การลงทุน และการค้าระหว่างประเทศ
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง โลจิสติกส์ เครือข่ายการสื่อสาร และ พลังงาน
๕. การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมและได้กำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ในแต่ละประเด็นพัฒนา ดังนี้

๑. ประเด็นการพัฒนาด้านการเกษตร (ด้านพืช ประมง ปศุสัตว์ สมุนไพร และ ไม้เศรษฐกิจ) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- มีนวัตกรรมจากภาคการเกษตร เพิ่มขึ้น ๑๐ รายการ
- รายได้ของเกษตรกรที่ได้รับการพัฒนาภายใต้โครงการของกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

๒. ประเด็นการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดมีรายได้ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

ต่อไป

๓. ประเด็นการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การค้า การลงทุน และการค้าระหว่างประเทศ
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ภาครัฐกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรง โดยอ้อมจากโครงการกลุ่มจังหวัดมีรายได้เพิ่มขึ้น

ร้อยละ ๕ ต่อปี

๔. ประเด็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง โลจิสติกส์ เครือข่ายการสื่อสาร และ
พลังงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- มีการสร้าง หรือพัฒนาโครงข่ายคมนาคมเชื่อมโยงจังหวัดในกลุ่มจังหวัดไม่น้อยกว่า ๑ โครงข่าย

ต่อไป

๕. ประเด็นการพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- มีโครงการแก้ไขปัญหาด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมของกลุ่มจังหวัด ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ

ต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Strategic Issue) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลท่ายาง ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์
รายละเอียด ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลท่ายางเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง มีการบริหารจัดการที่
บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน การจัดระเบียบชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ระบบคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ประชาชนมีสาธารณูปโภคและ
สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม และสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพ เยาวชนห่างไกลยาเสพติด ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. พัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนการศึกษา และอนุรักษ์ฟื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ส่งเสริม พัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ พัฒนาการจัดเก็บรายได้ พัฒนาสถานที่ประกอบการค้า และพัฒนาสถานที่สำคัญต่างๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ห้องเที่ยว และศึกษาดูงาน

๕. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การฟื้นฟู การอนุรักษ์เพื่อลดมลพิษ และเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะ

๖. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักประชาธิปไตย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถ และปรับปรุงสถานที่ให้มีความพร้อมและเพียงพอ รวมทั้งนำเทคโนโลยีทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จำนวนถนนที่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก ๓. จำนวนคูระบายน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน ๔. จำนวนโครงการขยายเขตไฟฟ้าและประปาเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน การจัดระเบียบชุมชน และสังคมให้น่าอยู่เข้มแข็ง	๑. จำนวนโครงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชน ๓. ร้อยละของเด็ก เยาวชนที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อย ๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๓. ประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น ๔. มีการพัฒนาการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. มีการพัฒนาสถานที่สำคัญต่างๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ท่องเที่ยว และศึกษาดูงาน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมรักษาความสะอาด ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการจัดการขยะ ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์การยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนา และบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกค่านิยมตามหลักการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ และรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔. มีการพัฒนาสถานที่ทำงาน จัดหา ซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน

๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนน คูระบายน้ำ แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ทั่วถึง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนการจัดระเบียบชุมชนและสังคมให้น่าอยู่เข้มแข็ง	๑. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง โรคติดต่อถูกควบคุมและกำจัด รวมถึงผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้ มีจิตคิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ๒. ปัญหายาเสพติดลดลง อปพร. มีความรู้ความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลดอุบัติเหตุบนท้องถนน และการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเพื่อความมั่นคงของชาติ ๓. ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม	๑. การศึกษาได้มาตรฐาน กระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพ ๒. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้นจากการได้ออกกำลังกาย ๓. ประชาชนร่วมสืบสาน อนุรักษ์ พื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การดำรงชีวิต ตามวิถีไทยให้คงอยู่สืบไป
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น ๓. มีการพัฒนาสถานที่พักผ่อน และแหล่งท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. ประชาชนมีจิตสำนึกเกี่ยวกับการบริโภคที่ยั่งยืน และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การฟื้นฟู การอนุรักษ์เพื่อสืบทอดพืชและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะ การคัดแยกขยะ การรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน การปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมให้บริการประชาชน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในสายงาน

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง ๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน การจัดระเบียบชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง	๑. สนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การสาธารณสุข รวมถึงผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ให้ครอบคลุมทั้งด้านกาย จิต ปัญญาพัฒนาสถานที่อยู่อาศัยให้ถูกสุขลักษณะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
	๒. ป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด และควบคุมโรคติดต่อ ๓. จัดระเบียบชุมชน ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน การรักษาความสงบเรียบร้อย และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับ อปพร. ๔. สร้างความเข้มแข็งชุมชน สนับสนุนการดำเนินงานของแผนชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน และให้ประชาชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม	๑.พัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่เด็ก และเยาวชน ให้ได้มาตรฐาน โดยนำสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ๒.สนับสนุนการกีฬา ลานกิจกรรม สถานที่ออกกำลังกายและ/หรืออุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย ๓.ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การดำรงชีวิตตามวิถีไทย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑.ส่งเสริม พัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์ ลานค้าชุมชน กระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.พัฒนาการจัดเก็บรายได้ พัฒนาสถานที่ประกอบการค้า ๓.พัฒนาสถานที่สำคัญต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบลท่าช้างให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ท่องเที่ยว และศึกษาดูงาน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. รณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการบริโภคที่ยั่งยืน และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การฟื้นฟู การอนุรักษ์เพื่อลดมลพิษ และควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะ การคัดแยกขยะ การรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์
ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมตรวจสอบ และติดตามประเมินการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๒.พัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีจิตใจที่ดีในการบริการประชาชน ๓.สร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุงสถานที่ให้มีความพร้อมและเพียงพอ รวมทั้งจัดหา ซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้ และนำเทคโนโลยีทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลท่าหยางให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา เทศบาลตำบลท่าหยางจึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาด้านคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
๒. การสร้างชุมชนเข้มแข็งและเป็นสุข
๓. พัฒนาศักยภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนการศึกษา และอนุรักษ์ พื้นที่กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริม และพัฒนารายได้ให้กับประชาชน
๕. การพัฒนาสถานที่สำคัญต่างๆ ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าหยาง

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนหนทาง ระบบประปา ต้องสะอาดและทั่วถึง ขยายการให้บริการและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงเพื่อให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน

๒. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม จัดการขยะเพื่อลดปัญหาขยะที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) การจัดตั้งธนาคารขยะ รณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าการใช้พลังงานทดแทน และเพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อลดภาวะโลกร้อน

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ จะส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริมจากอาชีพปกติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ในตลาด

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จะดำเนินการด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อายุ ๓-๕ ปี ให้มีคุณภาพ เพื่อลดภาระ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองและขยายชั้นอนุบาล รองรับเด็กเล็กที่จบจาก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล เพื่อลดภาระของผู้ปกครองในการพาที่เรียนต่อ ยอดขึ้นเรียนในระดับอนุบาล รวมทั้งจะส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๕. นโยบายด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยการดูแล สงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ป่วยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน และส่งเสริมกิจกรรมอาสาเพื่อสังคม (อสม.) จะสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทุกวัย ออกกำลังกาย เพิ่มพื้นที่ ในการเล่นกีฬา จัดสร้างอาคารอเนกประสงค์และจัดทำเป็นศูนย์กีฬา ที่ได้มาตรฐานสามารถรองรับการแข่งขันในระดับต่างๆ ได้

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร จะบริหารงานโดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง จะจัดระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานและมีอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อปพร.อส.ตร.) เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จะดำเนินการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาเทศบาล จะเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและหาทางออกร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการในชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตนเองโดยเทศบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ทุกประเภท

จากการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔) การให้บริการด้านสาธารณสุข
- ๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) การพัฒนาทางด้านการศึกษา
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘) การส่งเสริมการกีฬา กิจกรรมนันทนาการ

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๖) การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เดิมเป็นสุขาภิบาลท่ายาง ได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตั้งอยู่ในอำเภอทุ่งใหญ่ ระยะห่างจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ๓๐๕ กิโลเมตร การสัญจรไปมาสะดวก และเป็นเส้นทางผ่านไปยังจังหวัดกระบี่ และสุราษฎร์ธานี ลักษณะเป็นเมืองเล็ก ๆ ประชากรมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรและค้าขาย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำการเกษตรเทศบาลตำบลท่ายางกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๘๓ อัตรา และจากการวิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ (เอกสารหมายเลข ๑)

จากการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของสำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนมากกว่าส่วนราชการต่างๆ จึงทำให้ปริมาณความต้องการอัตรากำลังภายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น เช่น งานในฝ่ายอำนวยการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ สำหรับกองช่าง ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน คูระบายน้ำ ฯลฯ หากวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงานพบว่า ยังขาดอัตรากำลังทางด้านงานช่างกองคลัง หากวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่า ยังขาดอัตรากำลังทางด้านงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ

๗.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เทศบาลตำบลท่ายาง ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับเทศบาลอื่น ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง หรือในเขตจังหวัดเดียวกันซึ่งที่เป็นเทศบาลสามัญ ประกอบด้วยเทศบาลตำบลทุ่งลิง เทศบาลตำบลฉวาง เทศบาลตำบลนาบอน ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปรากฏดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานครูเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
ทต.ทุ่งลิง	๓	๗๔,๑๓๒,๐๐๐	๑๖	๑๕	๑	๒๕	๕๗
ทต.นาบอน	๕	๓๘,๓๐๐,๐๐๐	๒๒	๖	๒	๒๕	๕๕
ทต.ฉวาง	๕	๓๔,๔๙๐,๐๐๐	๑๓	-	๓	๔	๒๐
ทต.ท่ายาง	๖	๕๖,๖๕๐,๐๐๐	๓๙	๕	๒	๓๗	๘๓

จากผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (Benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลท่ายาง ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เทศบาลตำบลท่ายางจึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในอนาคตเทศบาลตำบลท่ายางอาจจะต้องมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้าง เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนหรือภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานบางกอง หรืออาจจะแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจนทั้งนี้ จะต้องวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับการะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗.๒ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างภายในเทศบาลตำบลท่ายาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอนในอนาคต
๒. มีการแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๓. มีการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี
๔. มีจิตบริการมีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน
๕. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ
๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๘. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๑๐. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร
๑๑. บุคลากรในสังกัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่
๑๒. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๓. บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่หลากหลาย บางภารกิจงานสามารถทำงานแทนกันได้
๑๔. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๕. แต่ละตำแหน่งงานจะมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak)

๑. บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการบางภารกิจ ซึ่งทำให้บางภารกิจไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการภายในยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมาจำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรสะดุด
๕. บุคลากรบางตำแหน่งงานยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๖. งบประมาณค่อนข้างน้อยทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละด้าน ยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

โอกาส (Opportunity)

๑. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาล
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๓. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน

เทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

มากขึ้น

๖. เทศบาลได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
๗. เทศบาลจัดให้มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานบุคคล เช่นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา

การฝึกอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้

๙. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้

อย่างเต็มที่

๑๐. เทศบาลมีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนทำให้การติดต่อประสานงาน การบริหารงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ข้อจำกัด (Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. การให้ความอิสระเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแล

จาก ส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไป

จากการวิเคราะห์ SWOT ภายในองค์กร พบว่า เทศบาลตำบลท่ายางมีจุดแข็ง คือ

ด้านองค์กร เทศบาลมีการแบ่งโครงสร้างมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีการทำงานเป็นทีม องค์กรมีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขวาง ด้านงบประมาณ มีการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน และมีเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในบางภารกิจงาน ด้านผู้บริหาร มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการศึกษา ด้านตัวบุคลากรในสังกัด บุคลากรในสังกัดมีความรักความสามัคคีมีจิตบริการมีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เขตเทศบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานการบริหารงานตรงตามความต้องการของประชาชน แต่ละสายงานมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak) เทศบาลตำบลท่ายางยังมีจุดอ่อนภายในองค์กร คือ ขาดแคลนบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงานมีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์บุคลากรบางท่านยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเองงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญต่อ งานบุคคลเป็นอย่างดีให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้ มีการจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ข้อจำกัด (Threat) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจนการให้ความอิสระของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาคการจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นระเบียบกฎหมาย ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเทศบาลยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลท่ายาง ยังมีความต้องการอัตรากำลังที่เชี่ยวชาญทางสายอาชีพเฉพาะด้าน บางภารกิจยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นให้ ครอบคลุมทุกภารกิจงาน และจะต้องจัดหาและพัฒนาเรื่องอุปกรณ์และเทคโนโลยีเครื่องจักรสำหรับภารกิจ ใหญ่ๆ เช่น รถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ ฯลฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าช้างดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าช้างมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท้ายาง - งานกิจการโรงเรียน - โรงเรียนเทศบาลตำบลท้ายาง	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท้ายาง - งานกิจการโรงเรียน - โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท้ายาง	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าทราย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันเทศบาลตำบลท่าทราย มีตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชารองจากปลัดเทศบาล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๐ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน - อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน - อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ อัตรา

๕. กองการศึกษา

๕.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
๕.๒ พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕ อัตรา
๕.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน - อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ พนักงานเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลท่าทราย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลท่าทราย มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชารองจากปลัดเทศบาล มีหัวหน้าส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ ดูแลบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								

๑๕	ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ								
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกเนื่องจาก เกษียณอายุราชการ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองช่าง (๑๕)									
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณสมบัติ)								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๓๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๓๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๕๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)								
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ว่าง-
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ว่าง-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๖๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รวม		๘๓	๘๒	๘๒	๘๒	-๒๐	-	-	

๔. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่บรรจุ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะก่อไว้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ผลประโยชน์ (๒)	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๘,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๕	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./อ.ก.	๑	-	๓๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๖	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๘	นิติกร	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๑๐	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๑๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ป.ก./อ.ก.	๑	-	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./อ.ก.	๑	-	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๑๓	พนักงานเจ้าหน้าที่ (ส่วนงานนิติกร)	-	๑	-	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๑๔	พนักงานเจ้าหน้าที่ (ส่วนงานนิติกร)	-	๑	-	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔๖,๖๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๗	การจ้าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
กองคลัง (๑๖)																				
๑๘	ปลัดกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๒๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ก./อ.ก.	๑	๑	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	[๑๖,๖๐๐]	
๒๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก./อ.ก.	๑	-	๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๒๔	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒๕	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่สอบ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ต้องใช้นะหว่าง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เดิม/บาท			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักวิทยาศาสตร์)	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๑๖,๕๖๐	๑๒๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	(๑๓๖,๖๖๐)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตว	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ระบบบัญชี)	-	๑	-	๑๑๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๖,๘๐๐	๑๒๑,๓๖๐	๑๒๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
กองช่าง (๑๕)																			
๒๘	พนักงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๕๑๖,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๖๖๘,๕๐๐	๖๘๑,๕๐๐	๖๙๕,๐๐๐	(๖๙๕,๐๐๐)	
๒๙	ช่างเขียนแบบและช่างสำรวจ	ต้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๓,๖๐๐	๔๗๗,๒๐๐	๔๙๐,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๓๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๘๒,๖๐๐	๓๙๘,๖๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๒๖๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๓,๕๐๐	๒๗๗,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๒๖๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๓,๕๐๐	๒๗๗,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ก./ร.ก.	๑	๑	๒๖๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๒๗๓,๕๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๖,๕๐๐	(๒๘๖,๕๐๐)	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ระบบบัญชี)	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักบริหารงานช่าง)	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๖,๘๖๐	(๑๔๖,๘๖๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๓๗	พนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๕๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๖๐๕,๖๐๐	๖๑๙,๖๐๐	๖๓๓,๖๐๐	(๖๓๓,๖๐๐)	
๓๘	วิศวกรโยธา	ต้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๓,๖๐๐	๔๗๗,๒๐๐	๔๙๐,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ร.ก.	๑	๑	๒๖๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๓,๕๐๐	๒๗๗,๐๐๐	(๒๗๗,๐๐๐)	
๔๐	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๕๒,๖๐๐	๓๖๘,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ร.ก.	๑	๑	๒๖๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๓,๕๐๐	๒๗๗,๐๐๐	(๒๗๗,๐๐๐)	
๔๒	ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)	-	๑	๑	๒๖๗,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๗๓,๕๐๐	๒๗๗,๐๐๐	(๒๗๗,๐๐๐)	
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักบริหารงานช่าง)	-	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๒๖๒,๓๖๐	๒๖๘,๓๖๐	๒๗๓,๓๖๐	(๒๗๓,๓๖๐)	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ระบบบัญชี)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักบริหารงานช่าง)	-	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๖๑,๘๖๐	๒๖๗,๘๖๐	๒๗๒,๘๖๐	(๒๗๒,๘๖๐)	
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๒๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๔๙	คนงาน	-	๑	๑	๒๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๕๐	คนงาน	-	๑	๑	๒๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	๒๖๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน จะต่อให้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/สค			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองการศึกษา (๑๘)																			
๕๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ท้น	๑	๓	๓๓,๕๐๐	๔๖,๐๐๐	๓	๑	๓	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๔๖๐,๕๐๐	๕๖๕,๕๐๐	๕๖๕,๕๐๐	(๑๖,๖๖๖)
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ท้น	๑	-	๓๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓	๑	๓	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๕	นักวิชาการศึกษา	ป.๒/ว.ก.	๑	๓	๓๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๕๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๒/ว.ก.	๑	๓	๓๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักวิชาชีพเฉพาะ)																			
๕๗	ผอ.กองการศึกษา	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	คุณลักษณะพิเศษเฉพาะ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าทราย																			
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดขึ้น จากสภาฯ ให้ขอ ได้ก่อนได้รับอนุมัติ อัตราอัตราจ้างจาก คณะผู้บริหาร เพื่อขอรับเงิน อุดหนุน
๕๙	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักวิชาชีพเฉพาะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	๓๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐,๐๐๐
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่าทราย																			
๕๑๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑๔	ครูผู้ช่วย	ท้น	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๕๑๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ป.๒/ว.ก.	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๕๑๖	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๔๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักวิชาชีพเฉพาะ)																			
๕๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	คุณลักษณะพิเศษเฉพาะ
๕๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๒/ว.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	คุณลักษณะพิเศษเฉพาะ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๐	หน่วยตรวจสอบภายใน มีวิสัยทัศน์ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓	-	๓๕๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๐๐	๓๖๗,๒๐๐	๓๗๙,๒๐๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๔๓	๔๓	๑,๒๗๕,๒๐๐	๖๔๕,๕๐๐	๖๑	๖๑	๖๑	-๒๐	-	-	๑๗๒,๕๐๐	๑๗๒,๕๐๐	๑๗๒,๕๐๐	๑,๕๖๗,๕๐๐	๑,๕๖๗,๕๐๐	๑,๖๓๙,๕๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%															๒๓,๕๖๒,๕๐๐	๒๓,๕๖๒,๕๐๐	๒๓,๕๖๒,๕๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๐๓๕,๐๐๐	๑๘,๐๓๕,๐๐๐	๑๘,๐๓๕,๐๐๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๗,๒๑๔	๗,๒๑๔	๗,๒๑๔	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ใช้หลักบัญชีหักงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากประมาณ ๒๕๖๒ (๕๒,๖๕๐,๐๐๐ บาท) คิดเป็นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณค่าจ้างรายปี ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๕,๐๕๐,๕๐๐ บาท = (๕๒,๖๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๒,๖๕๐,๐๐๐ = ๕๕,๖๔๒,๕๐๐ บาท
- ฐานการหักงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๔,๐๔๖,๖๒๕ บาท = (๕๕,๖๔๒,๕๐๐ x ๕%) + ๕๕,๖๔๒,๕๐๐ = ๕๗,๐๔๖,๖๒๕ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๖๐,๓๔๘,๓๕๐,๒๕ บาท = (๕๗,๐๔๖,๖๒๕ x ๕%) + ๕๗,๐๔๖,๖๒๕ = ๖๐,๓๔๘,๓๕๐,๒๕ บาท

: อัตราค่าจ้างรายปี สูงกว่าประจำปีออนไลน์ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนขั้นตอนที่ต่ำกว่าเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมในการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ (ตำแหน่งที่มีแผนอัตราค่าจ้างว่าง)

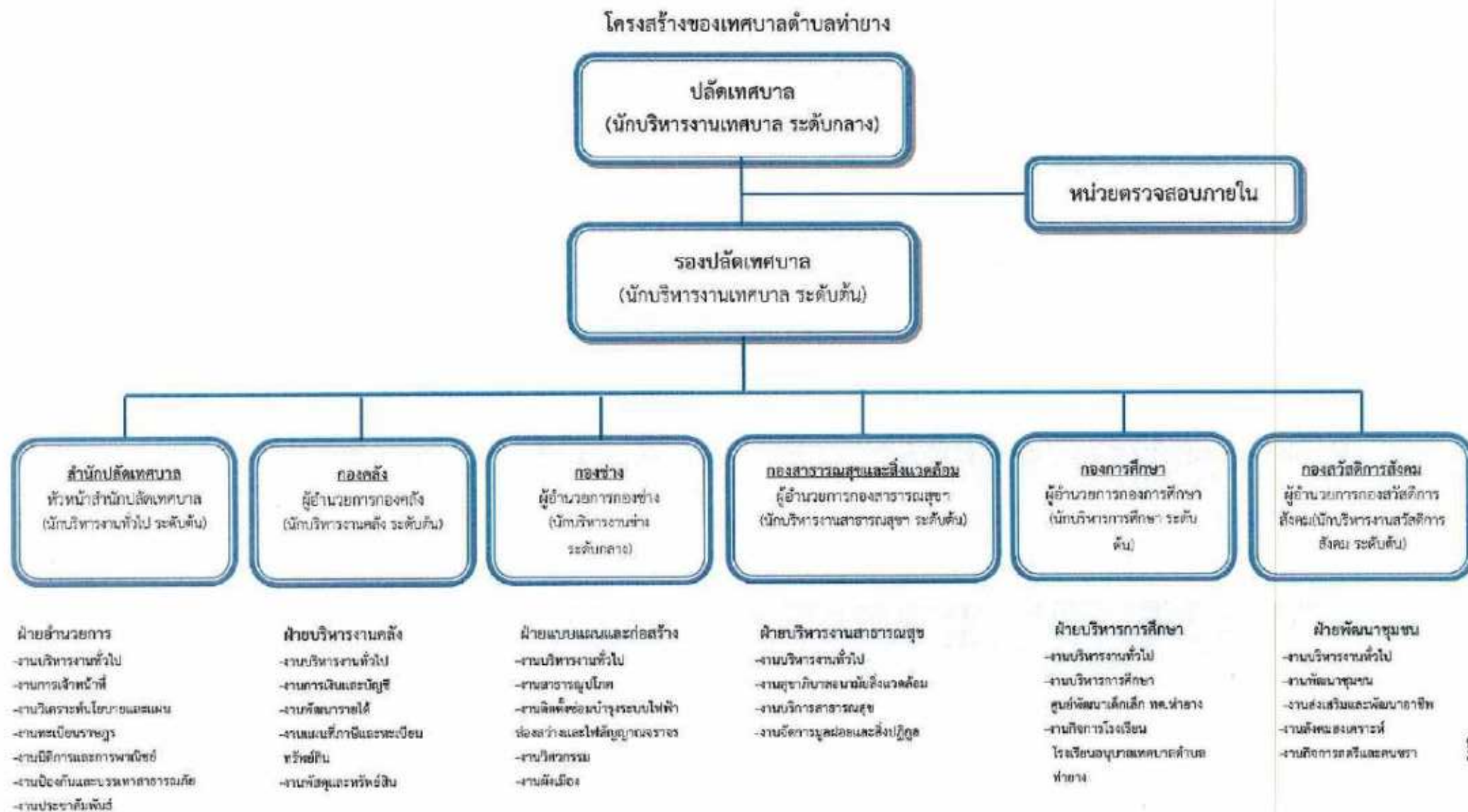
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.๐๑๐๔.๔/ว ๓๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนวณจำนวนในการนำค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ ด้วย

: ได้รับที่ข้อมูลเบื้องต้นตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๒๒ ที่ มท.๐๑๐๐๔.๕/ว ๕๒ ลง ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขึ้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่งตาม (ระบบว่าง)

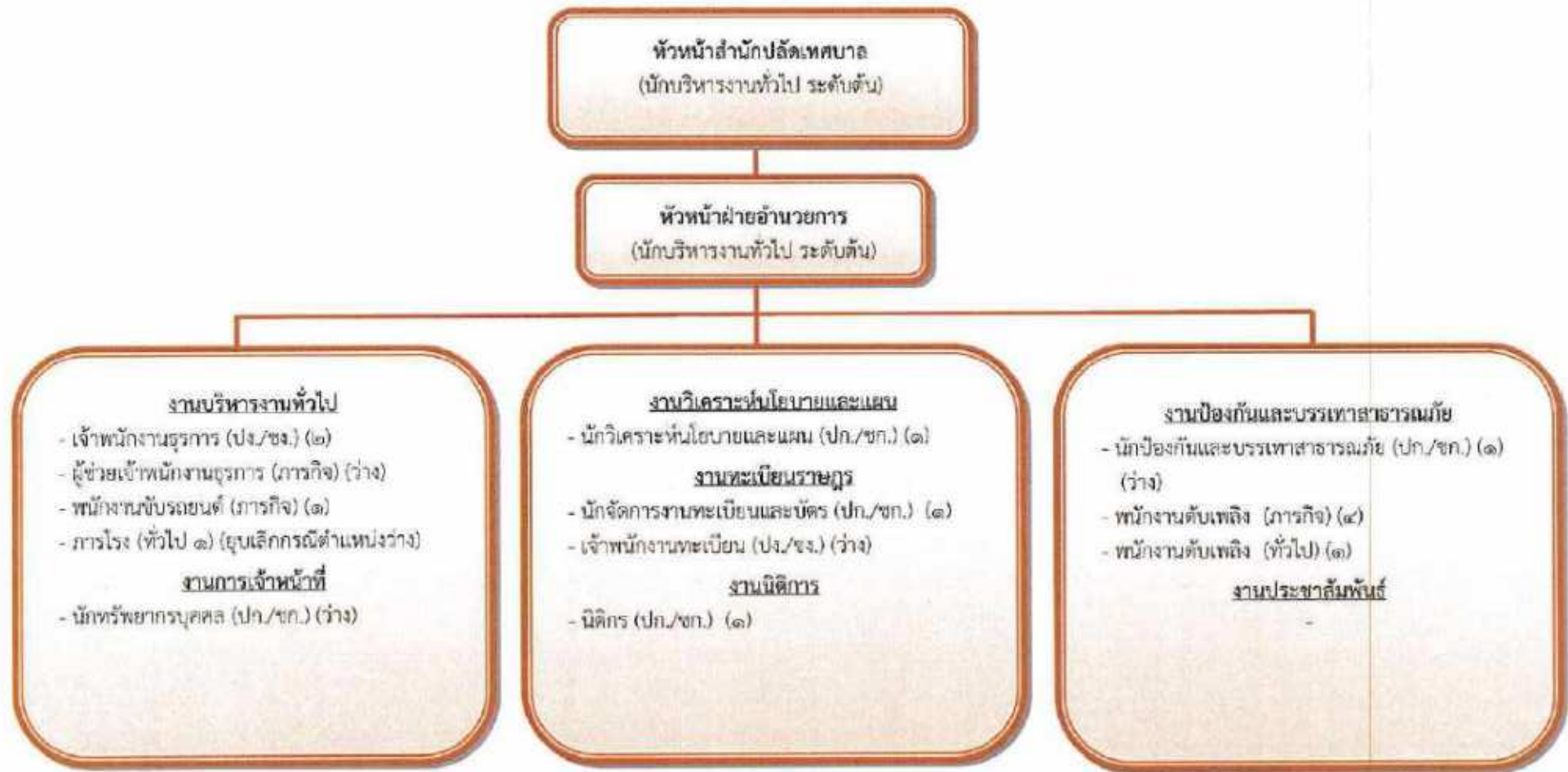
: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๓) คือมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) คือมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

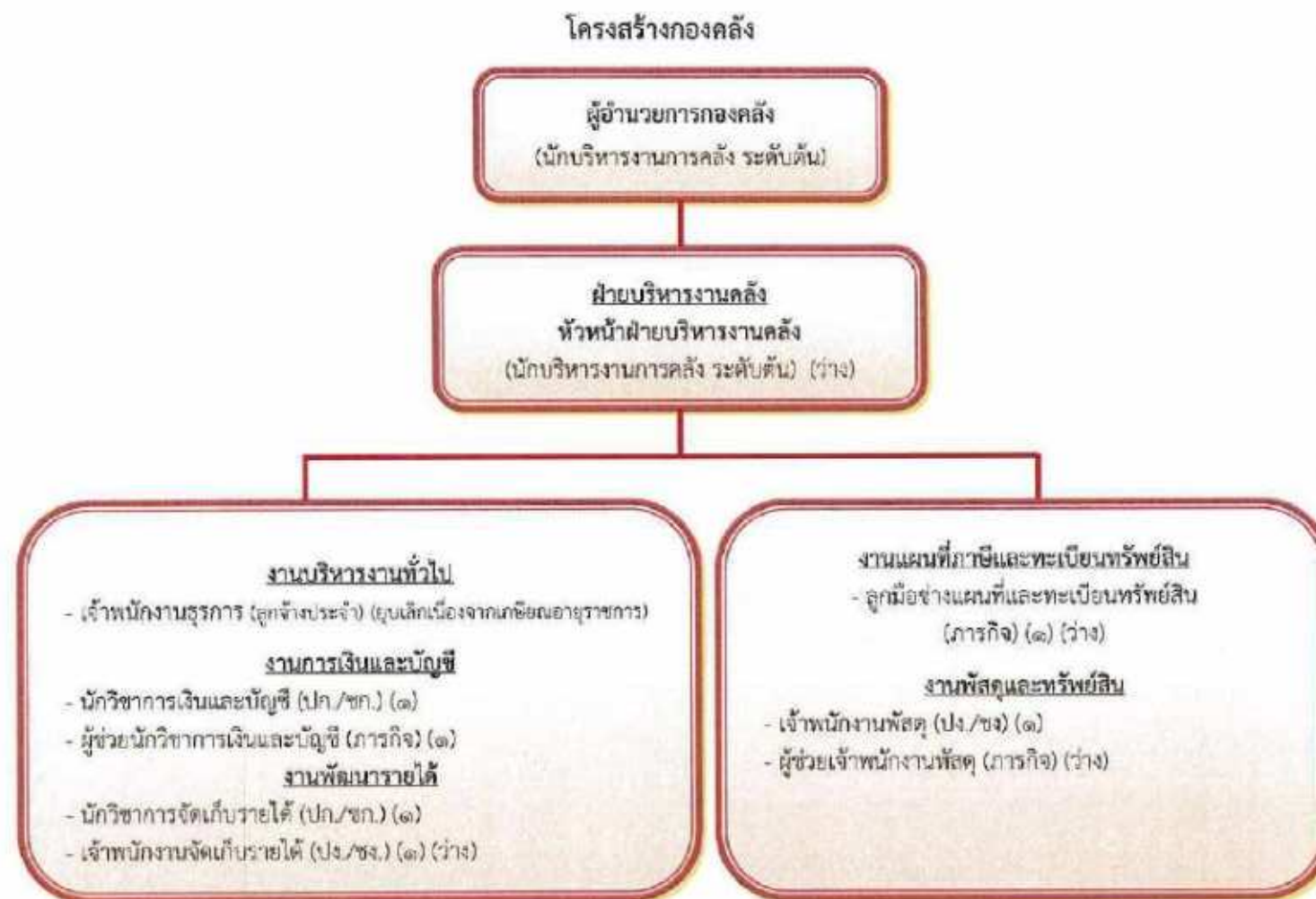
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

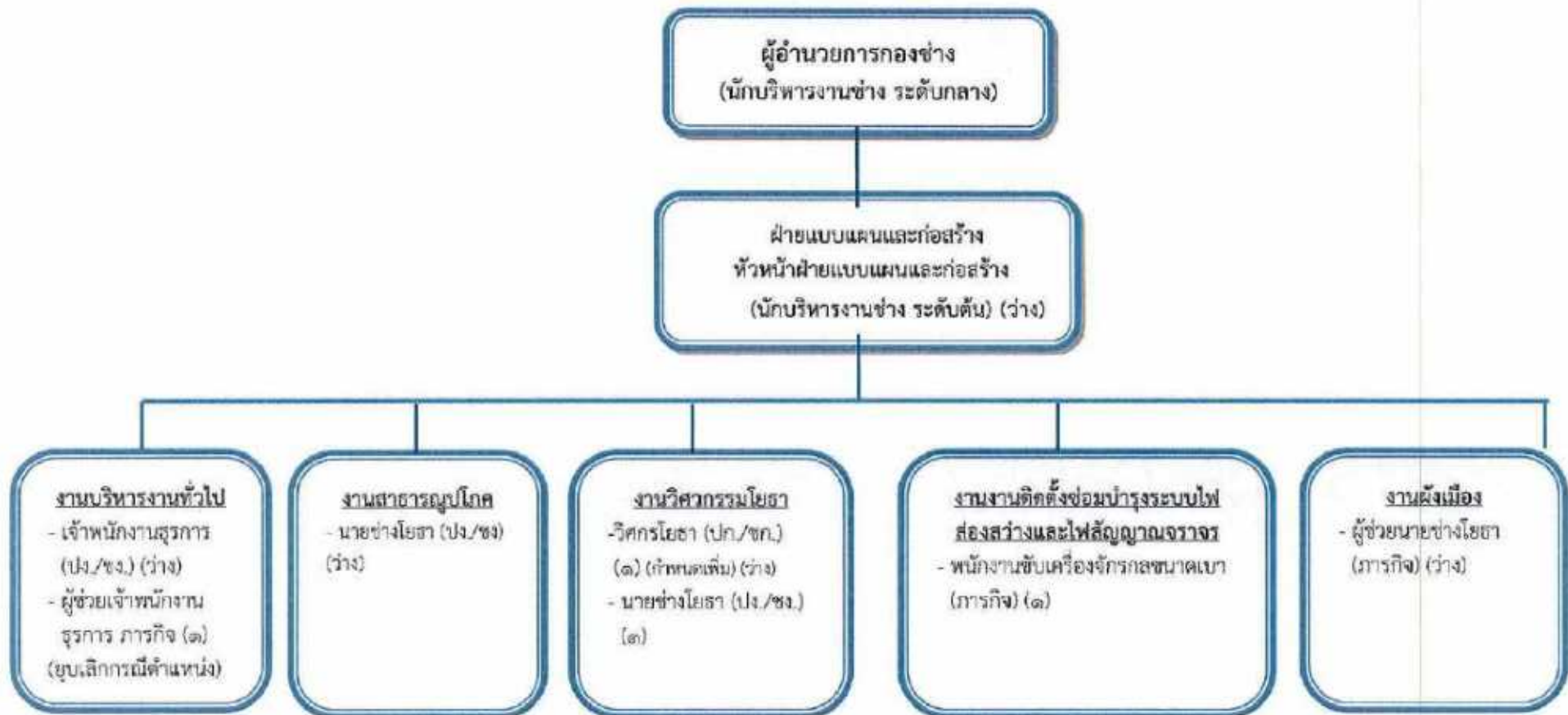


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๒	๓	๒	-	๓	-	๒	๖	๑๘



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๒	๒	-	๑	๑	๓	-	๓	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	จำนวนการฝึกอบรม		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	๓	-	-	๓	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๒	-	๒	๑	-	๑	๑๔	๒	๒๒

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๒	-	๑	๕	-	๑	-	๓	๕	๑๗

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๒	๕

โครงสร้าง : หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำรงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
พนักงานเทศบาล													
๑	ว่าง		๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กษ.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กษ.๓	๓๕,๕๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	(ว่างเดิม)	
๒	นางพรพรรณ บุญชู	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	-	๓๐๖,๐๕๐	
ส่วนนักปลัดเทศบาล (๑๑)													
พนักงานเทศบาล													
๓	นางสาวภัทราพร ขูทอง	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	-	๓๐๖,๐๕๐	
๔	นายอุทิศ เทพธำรง	ร.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	-	๓๐๖,๐๕๐	
๕	ว่าง		๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๕	นักวิชาการปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	กษ.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๕	นักวิชาการปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	กษ.๓	๓๕,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	
๖	นายณรงค์ชัย โมทอง	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.๓	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๐๖,๕๐๐	
๗	นายประจักษ์ ศรีสุโข	ศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.๓	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๐๖,๕๐๐	
๘	ว่าง		๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.๓	๓๒,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	
๙	นายก้านรงค์ บุญมา	ร.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๙	นิติกร	ป.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๙	นิติกร	ป.๓	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๐๖,๕๐๐	
๑๐	นางศิริวิภา ยอดธรรมรัตน์	ร.บ. (การสอบบัญชี)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๐๖,๕๐๐	
๑๑	สอ.ธีรเดช งามมีน	ร.บ. (การสอบบัญชี)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๓๒,๐๐๐	-	-	๓๐๖,๕๐๐	
๑๒	ว่าง		๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	กษ.๓	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	กษ.๓	๓๕,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๑๓	ว่าง		-	ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๗๗,๕๐๐+๖๐๕)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๑๔	นายสาทิพย์ หักเขียว		-	พนักงานชั้นรองยนต์	-	-	พนักงานชั้นรองยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๗,๕๐๐+๙๕๓)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายประเทือง ไกรนรา	ม.๓	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๗,๕๐๐+๙๕๓)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นายพัฒนพงษ์ สังข์ชัย	ม.๖	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๗,๕๐๐+๙๕๓)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายเอกชัย เพชรศิริ	ม.๓	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๗,๕๐๐+๙๕๓)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นายไกรรัตน์ ธราพร	ท.๖ (พนักงานขับรถไม่อาจสอบ)	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๗,๕๐๐+๙๕๓)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายชยธร ช่างออย	ช่างบริหารธุรกิจ	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐+๙๕๓)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง		-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	ศูนย์ฯไม่มีตำแหน่ง
กองคลัง (๑๕)												
๒๑	นางสาวเบญจมา พัฒนเจริญ	บ.ร.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๑๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐+๑๒๓)	๑๒,๐๐๐	-	๑๗๔,๒๕๐
๒๒	ว่าง		๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.๓	๑๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐+๑๒๓)	๑๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม) ๑๗๔,๒๕๐
๒๓	นางสาวพิริดา จิวเมือง	บ.ร.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.๓	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.๓	๑๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐+๑๒๓)	-	-	๑๖๒,๒๕๐
๒๔	นางจรัสศรี รักบำรุง	บ.ร.บ. (บัญชีและการเงิน)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.๓	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.๓	๑๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐+๑๒๓)	-	-	๑๖๒,๒๕๐
๒๕	นายฤทธิกา เกษมธรรมา	บ.ร.บ. (การคลังและการเงิน)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.๓	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.๓	๑๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐+๑๒๓)	-	-	๑๖๒,๒๕๐
๒๖	ว่าง		๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.๓	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.๓	๑๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๐๐+๑๒๓)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๖๒,๒๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๒๗	นายสารชัย ฮาญเพช		-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ถูกเลิกจ้างจาก เกษียณอายุราชการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๒๘	นางสาวกมลนทร พรหมรักษ์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานการบัญชี	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานการบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๙	ว่าง		-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้า	-	-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
กองช่าง (๑๕)												
๓๑	นายชำนาญ คงอินทร์	วท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๙๑๑,๔๔๐	๒๙,๒๐๐	๒๙,๒๐๐	๒๕๕,๔๔๐
๓๒	ว่าง		๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	พนักงานฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	พนักงานฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๔,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๓๓	ว่าง		-	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.บ.ช.	-	-	-	(ว่างจนเต็ม)
๓๔	นายสุรเชษฐ์ เพชรอาวุธ	ค.บ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.จ.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.จ.	๑๓๑,๓๒๐ (๑๔,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๓๒๐
๓๕	ว่าง		๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.จ.ร.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.จ.ร.	๒๑๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๖	ว่าง		๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ.ช.	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ.ช.	๒๑๙,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๗	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ถูกเลิกจ้างจาก เกษียณอายุราชการ
๓๘	ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๓๙	นายเลอศักดิ์ เครือจันทร์		-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)													
พนักงานเทศบาล													
๔๐	นายจักรวาล แกล้วหาญ	ทบ.สว.รณสุชนานนท์	๒๓-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	พัน	๒๑-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	พัน	๓,๖๘๘,๕๒๐ (๓,๖๘๘,๕๒๐)	๕๒,๐๐๐	-	๓,๗๔๐,๕๒๐	
๔๑	ว่าง		๒๓-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	พัน	๒๑-๒-๐๖-๒๔๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	พัน	๓,๗๓๓,๐๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๔๒	นางสาวจันทิพย์ ไกรนา		๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/๓	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/๓	๒,๕๕๕,๒๘๐ (๒๐,๘๔๐/๓๖๕)	-	-	๒,๕๕๕,๒๘๐	
๔๓	ว่าง		๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.๓/๓	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.๓/๓	๓,๕๕๕,๒๘๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
๔๔	นางสาวกัญญา ขาวจันทร์		๒๓-๒-๐๖-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.๒	๒๑-๒-๐๖-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.๒	๓,๑๘๘,๕๒๐ (๒๖,๕๘๐/๓๖๕)	-	-	๓,๑๘๘,๕๒๐	
ลูกจ้างประจำ													
๔๕	นายสุรชัย ไกรนา	มศ.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	๒,๖๖๖,๕๒๐ (๒๒,๒๓๐/๓๖๕)	-	-	๒,๖๖๖,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๔๖	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ศูนย์การฝึกอบรม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)													
๔๗	นายพงศ์ศักดิ์ หนูโธ	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	๓,๓๓๓,๘๐๐	-	-	๓,๓๓๓,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๘	นายสุทัศน์ รากละม้าย		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑,๐๘๘,๐๐๐	-	-	๑,๐๘๘,๐๐๐	
๔๙	นายสุวิจิตร ณ ไข่น		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑,๐๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐/๓๖๕)	-	-	๑,๐๘๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๒	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๓	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๔	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๕	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๖	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๗	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๘	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๕๙	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๖๐	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
๖๑	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ดูแลการดำเนินงาน
กองการศึกษา (๑๘)												
๖๒	นางสาวอัญญา มนต์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖,๒๐๐	๔๖,๒๐๐	-	๔๖,๒๐๐
๖๓	ว่าง		๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙,๖๐๐	๓๙,๖๐๐	-	(ว่างเดิม)
๖๔	นางจิรัชชา สุชาติพงษ์	ศษ.บ.	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑,๘๐๐	-	-	๒๑,๘๐๐
๖๕	นางนันทิดา แซ่มอ	ศษ.ม. (การบริการทั่วไป)	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.จ.	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.จ.	๑๙,๘๐๐	-	-	๑๙,๘๐๐
สหกรณ์สหกรณ์ตำบลบาง												
๖๖	ว่าง		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม การขยายพื้นที่ เพื่อให้บริการ ให้เด็กที่มีอายุ ตั้งแต่ ๓-๖ ปี สามารถเข้า เรียนได้)
๖๗	ว่าง		๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๕	ครู	-	๒๑๒-๒-๐๘-๒๑๒๐๓-๐๐๕	ครู	-	-	-	-	เงินเดือน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๖๘	นางสาววณิดา รอดมาลี	ศศ.บ. (วัฒนธรรมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙	นางสาวศิวาพร เกษรราช	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	นางสาวอังคณาพร อรรถฤทธิ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเงิน)
									(๕,๘๐๐+๑๒)			ขบต้องยื่น
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๒	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	บุคลากรมีตำแหน่งว่าง
๗๓	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	บุคลากรมีตำแหน่งว่าง
๗๔	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	บุคลากรมีตำแหน่งว่าง
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่าช้าง												
๗๕	นางปรียมาณี พลเกษตร		๒๓-๒-๐๘-๖๕๐๘-๐๓๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชช.	๒๓-๒-๐๘-๖๕๐๘-๐๓๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชช.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๖	นางสาววิภาณี คล้ายทอง		๒๓-๒-๐๘-๖๕๐๘-๐๓๙	ครูผู้ช่วย	คศ.๓	๒๓-๒-๐๘-๖๕๐๘-๐๓๙	ครูผู้ช่วย	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๗	นางวารีรัตน์ ทูลสวัสดิ์	ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๓-๒-๐๘-๖๕๐๘-๐๔๐	ครูผู้ช่วย	คศ.๓	๒๓-๒-๐๘-๖๕๐๘-๐๔๐	ครูผู้ช่วย	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๗๘	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	บุคลากรมีตำแหน่งว่าง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๗๙	นางสุนันท์ แก้วฤทธิ์	ศศ.ม. (จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ)	๒๓-๒-๑๓-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๓-๒-๑๓-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑๘,๖๘๐ (๕๒,๘๕๐+๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๘๐	นางสาวจุริรัตน์ (เจริญรูป)		๒๓-๒-๑๓-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๓-๒-๑๓-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๕๐ (๔๕,๒๒๐+๑๒)	-	-	๔๖๗,๖๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๘๑	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	บุคลากรมีตำแหน่งว่าง
๘๒	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	บุคลากรมีตำแหน่งว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๘๓	ว่าง		๒๓-๒-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓	๒๓-๒-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓	๓๖๓,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเงิน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	

หมายเหตุ ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทชำนาญการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบค. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับครั้งที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๓

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ค.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาภาษา (พ.ค.ป.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ค.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลของพฤติกรรมการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนและปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลท่าหยางได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลท่าหยางเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลท่ามายยังตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยมุ่งโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลท่ามาย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย ตามแนวทางข้างต้นนั้นได้กำหนดให้ทุกตำแหน่ง 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่ายางถึงเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่ายางประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลท่ายาง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



ประกาศเทศบาลตำบลท่ายาง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้าพเจ้า นายชัยศักดิ์ อ่ำลอย นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลตำบลท่ายาง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลท่ายาง

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลท่ายางและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนั้น และสอดคล้องกับระเบียบที่กำหนด

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เทศบาลตำบลท่ายางโดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการและพนักงานจ้างเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลท่ายาง แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างพัฒนาตนเอง

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

เทศบาลตำบลท่าช้างโดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

๓.๒ กำหนดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่างๆ

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการรับทราบ

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ)

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ

๓.๖ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เทศบาลตำบลท่าช้างโดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ยึดความรู้ความสามารถและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการคัดเลือก

ทั้งนี้ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวต่อนายกเทศบาลตำบลท่าหยางทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัยศักดิ์ อ่ำลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าหยาง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้างที่มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่ายาง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่ายางทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลท่ายาง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ของเทศบาลตำบลท่ายาง

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชานั้นทักเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบแทนและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บาเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่สว่าง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๕ สะท้อนการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัตราค่าไม่ตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่การเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ 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 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมี

ข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๔.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๔.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๔.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๔.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๔.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๔.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเที่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๔.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๔.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาสีงามแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๓๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๓๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๓๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาทะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๓๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๓๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๓๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่ายาง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๓๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่ายาง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่ายาง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลท่าช้าง

อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้ โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลท่าช้าง และโดยเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 52,650,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 52,650,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,504,985
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,671,920
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	9,742,285
แผนงานสาธารณสุข	2,272,860
แผนงานสังคมสงเคราะห์	1,493,200
แผนงานเคหะและชุมชน	7,315,960
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	75,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	790,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	1,710,300
แผนงานการเกษตร	40,000
แผนงานการพาณิชย์	600,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	12,433,490
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	52,650,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ

ยอดรวม

รวมรายจ่าย

0

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

ประกาศ ณ วันที่ 23 เม 65

(ลงนาม) 

(นายชัยศักดิ์ อ้ายอ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

เห็นชอบ

(ลงนาม) 
(นายสงวนพงศ์ พินสุวรรณ)

ตำแหน่ง นายอำเภอทุ่งใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช



คำสั่งเทศบาลตำบลท่ายาง
ที่ ๑๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่ายาง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้มีผลใช้บังคับวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ปี ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลท่ายางจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลฯ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่ายาง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนการค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ รวมถึงแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการอัตรรากำลังคน โดยวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด โดยให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พร้อมเปรียบเทียบอัตรรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓. วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยให้เป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. จัดทำกรอบอัตรรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานเทศบาล ข้าราชการช่วยโอน พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรรกำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๕๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตรากำลึงเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัยศักดิ์ อ้าลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่ายาง

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยศักดิ์ อ่ำลอย	นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง	ประธานกรรมการ
๒. นางพวงพรรณ บุญชู	รองปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง	กรรมการ
๓. นางสาวปวีณา พัฒนจำรูญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสุนันต์ แก้วฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นายจักรารุณ แคล้วอาวุธ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นางสาวอิจจิมา มวยดี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางเปรมฤดี พลเกษตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลฯ	กรรมการ
๘. นายสุรเชษฐ์ เพชรอาวุธ	(แทน) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๙. นางสาวภัทราพร ชูทอง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางยุพเรศ เพชรด้วง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายชัยศักดิ์ อ่ำลอย ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ทราบว่ามีผู้เข้าร่วมการประชุม รวมจำนวน ๑๐ ท่าน โดยประธานได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมรายละเอียด ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายชัยศักดิ์ อ่ำลอย
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่ายาง ที่ ๑๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องด้วยเทศบาลตำบลท่ายาง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่ายาง และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ระดับและจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลจึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดเทศบาลตำบลท่ายาง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ

- | | |
|--|-------------------|
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลฯ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท้ายาง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องค้างเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางยุพเรศ เพชรตัง

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา ที่ นส ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งตามหนังสือดังกล่าวได้แจ้งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และให้นำมากำหนดภารกิจหลัก ซึ่งเป็นการกิจที่มีความเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริหารสาธารณะ เป็นสำคัญ ซึ่งในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีรายละเอียด ส่วนประกอบที่เป็นรูปแบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดต่าง ๆ ตามหนังสือสั่งการที่แนบมา โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้ตรวจสอบ และพิจารณาจะ

เริ่มจาก ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าบลูอย่าง

๑. ส่วนกฏปลัดเทศบาล มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

-งานบริหารงานทั่วไป

-งานการเจ้าหน้าที่

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

-งานทะเบียนราษฎร

-งานนิติการและการพาณิชย์

-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-งานประชาสัมพันธ์

๒. กองคลัง มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

-งานบริหารงานทั่วไป

-งานการเงินและบัญชี

-งานพัฒนารายได้

-งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

ทรัพย์สิน

-งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

-งานบริหารงานทั่วไป

-งานสาธารณูปโภค

- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- งานวิศวกรรม
- งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

- ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสาธารณสุข
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. กองสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

- ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานกิจการสตรีและคนชรา

๖. กองการศึกษา มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

- ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารการศึกษา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.ท่ายาง
- งานกิจการโรงเรียน
- โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่ายาง

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

นางสาวภัทราพร ชูทอง
เลขานุการ

ทั้งนี้โครงสร้างทั้ง ๗ ส่วน ที่ได้กล่าวมานั้น เป็นโครงสร้างเดิมที่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) และยังไม่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่ายาง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นางยุพเรศ เพชรดวง
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลำดับต่อไป ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลท่ายาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันเทศบาลตำบลท่ายาง มีตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชารองจากปลัดเทศบาล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๐ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๖ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๖ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓ อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	- อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๖ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	- อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๕ อัตรา
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒ อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๔ อัตรา

๕. กองการศึกษา

๕.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๔ อัตรา
๕.๒ พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๕ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕ อัตรา

๕.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน - อัตรา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๗.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา

ประกอบกับตามหนังสือตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่กล่าว ข้างต้น ข้อ ๔.๕ วรรคสอง ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงาน งบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและข้อ ๔.๓.๔ กำหนดไว้ว่า องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวน อัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ และกำหนดไว้อีกว่า กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุง ตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม มิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แล้ว และเมื่อพิจารณามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ซึ่ง กำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อย กว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา ซึ่ง ปัจจุบันกองช่างยังไม่มีกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการดังกล่าวไว้

นางสาวอังจิมา มวยดี
กรรมการ

กองการศึกษาขออนุญาตเพิ่มเติม ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้ งบประมาณเงินอุดหนุน ซึ่งต้องรอการจัดสรรงบประมาณก่อนจึงจะสามารถ ดำเนินการสรรหาได้

นายสุรเชษฐ์ เพชรอาวุธ
(แทน) กรรมการ

กองช่างขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งวิศวกรโยธาซึ่งเป็นสายวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตาม โครงสร้างที่กำหนด

นางสาวปวีณา พัฒนะจำรูญ
กรรมการ

กองคลัง หลังจากวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นายสรชัย อาวุธเพชร ลูกจ้างประจำ จะเกษียณอายุราชการ ขอยุบเลิกตำแหน่งเนื่องจากเกษียณอายุราชการค่ะ

นางพวงพรรณ บุญชู
กรรมการ

สรุปจำนวนตำแหน่งว่างในตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น และของส่วนราชการต่าง ๆ
ตามร่างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ณ ปัจจุบัน ได้ดังนี้ค่ะ

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ว่าง ๑ อัตรา		
สำนักปลัดเทศบาล	ว่าง ๕ อัตรา	ประกอบด้วย
- นักทรัพยากรบุคคล		ว่าง (๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียน		ว่าง (๑)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง (๑)
- ภารโรง		ว่าง (๑)
กองคลัง	ว่าง ๔ อัตรา	ประกอบด้วย
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง		ว่าง (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ว่าง (๑)
- ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน		ว่าง (๑)
กองช่าง	ว่าง ๕ อัตรา	ประกอบด้วย
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		ว่าง (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง (๑)
- นายช่างโยธา		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง (๑)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ว่าง ๑๕ อัตรา	ประกอบด้วย
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		ว่าง (๑)
- นักวิชาการสุขาภิบาล		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง (๑)
- คนงาน		ว่าง (๔)
- คนงานประจำรถขยะ		ว่าง (๘)
กองการศึกษา	ว่าง ๗ อัตรา	ประกอบด้วย
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง (๑)
- ครู		ว่าง (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)		ว่าง (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (หัดไป)		ว่าง (๓)
กองสวัสดิการสังคม	ว่าง ๒ อัตรา	ประกอบด้วย
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ว่าง (๑)
หน่วยตรวจสอบภายใน	ว่าง ๑ อัตรา	

- | | |
|---------------------------------|---------|
| ๕. คนงานประจำรถขยะ | ๘ อัตรา |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๓ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ อัตรา |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |

และ ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ (เจ้าพนักงานธุรการ) ในส่วนราชการกองคลัง เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ๑ อัตรา โดยตำแหน่งที่มีการยุบเลิกของแต่ละส่วนราชการ ตั้งแต่ลำดับที่ ๑ - ๙ ให้จัดส่งเอกสารประกอบการยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ให้ฝ่ายเลขานุการตามกำหนด

นายชัยธวัชดี อำลวย
ประธานกรรมการ

ตอนนี้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคิดเป็นร้อยละเท่าไร

นางยุพเรศ เพชรดวง
ผู้ช่วยเลขานุการ

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้วยบุคลากร ถ้าเพิ่มอีก ๒ ตำแหน่ง และยุบเลิกตามตำแหน่งว่าง ๒๑ ตำแหน่งแล้ว คาดการ ๓ ปีข้างหน้า มีภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๓.๐๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๓๒.๕๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๓๑.๘๗

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
- ไม่มี -

นายชัยธวัชดี อำลวย
ประธานกรรมการ

หากไม่มีความเห็นเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณทุกท่านที่มาร่วมพิจารณาในวันนี้ และขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ


(นางยุพเรศ เพชรดวง)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ


(นางสาวภัทราพร ชูทอง)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ทวนบันทึกการประชุม

ลงชื่อ


(นายชัยธวัชดี อำลวย)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

