แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าข้าม
อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าข้าม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลท่าข้าม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้วเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีถัดไป เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล	๕๕

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้ามมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่ชัดเจนเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภารค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้ามสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าข้าม ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่ ๗๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าข้าม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าพญา เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าพญาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าข้ามได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework)นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าข้ามในประเด็นหลัก สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงได้ ดังนี้

๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตั้งแต่ปี ๒๕๔๒ เป็นต้นมา ได้พยายามพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลฯ จะต้องดำเนินการต่อไป

๑.๑ <u>ที่ตั้ง</u>

เทศบาลตำบลท่าข้าม ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองตรัง ไปทางทิศใต้ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๔ (ตรัง - ปะเหลียน) มีระยะทางห่างจากอำเภอเมืองตรัง ๔๗ กิโลเมตร และมีระยะทางห่างจากกรุงเทพฯ ๘๗๙ กิโลเมตร เป็นพื้นที่ตั้งศูนย์รวมสถานที่ปฏิบัติราชการของอำเภอปะเหลียน

<u>พื้นที่</u>

เทศบาลตำบลท่าข้าม มีพื้นที่รับผิดชอบ ๒.๑ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๑,๓๑๒.๕๐ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๘ ตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

๑.๒ <u>ลักษณะภูมิประเทศ</u>

ลักษณะภูมิประเทศในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม มีพื้นที่เป็นเนินสูง ๆ ต่ำ ๆ เป็นที่ราบและคลองลงไปทางด้านทิศตะวันตก พื้นที่ส่วนใหญ่ ปลูกสวนยางพาราเป็นหลัก และทางด้านทิศตะวันตก เป็นป่าชายเลนสองฝั่งคลองสุโสะซึ่งมีสภาพเป็นคลองน้ำเค็มได้รับอิทธิพลจากมหาสมุทรอินเดียระดับน้ำขึ้นลงตามฤดูกาล มีสภาพป่าชายเลนค่อนข้างสมบูรณ์ มีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเค็มในกระชังในคลองสุโสะและยังเป็นคลองสายสำคัญแบ่งเขตเทศบาลระหว่างหมู่บ้านอื่นของตำบลท่าข้าม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ ค่อนข้างชุ่มชื่นตามสภาพภูมิอากาศแถบภาคใต้ ๒ ฤดู

ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม	ถึง เดือนธันวาคม
ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม	ถึง เดือนเมษายน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ดินในเขตเทศบาล มีลักษณะเป็นดินร่วนปนลูกรัง ใช้ประโยชน์เป็นที่อยู่อาศัยตามแนวถนนสายหลักอย่างหนาแน่นและมีการแทรกตัวอยู่ในสวนยางพารา พื้นที่ชนบทจะใช้ทำการเกษตรกรรม นอกจากนี้ยังใช้เป็นสถานที่ราชการ สถาบันทางศาสนาเพื่อใช้ในการบำเพ็ญกุศลต่างๆ ของราษฎรในชุมชนท่าข้าม

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำในเขตเทศบาลตำบล มีลักษณะ คลองเป็นคลองน้ำเค็ม มี ๒ แห่ง

- คลองท่าข้าม
- คลองสุโสะ

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้จะเป็นป่าชายเลนสองฝั่งคลองสุโสะซึ่งมีสภาพเป็นคลองน้ำเค็ม และ สวนยางพารา

๒. ด้านการเมืองและการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

การปกครองในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม แบ่งออกเป็น ๓ ชุมชน คือ

๑. ชุมชนชำปอกง

๒. ชุมชนซุ้มประตูรู้รักสามัคคี

๓. ชุมชนศาลเจ้าพระ ๑๐๘ - ๑๐๙

โดยมีคณะกรรมการชุมชน ชุมชนละ ๙ คน และที่ปรึกษาชุมชนอีกชุมชนละ ๒ – ๓ คน ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการชุมชน ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการชุมชนของตน เป็นแกนนำในการพัฒนาชุมชนและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน เป็นผู้ประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามทั้งหมด ๑,๔๒๒ คน แยกเป็น ชาย ๗๒๔ คน หญิง ๖๙๘ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๖๕๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลท่าข้าม ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๔ สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

การศึกษาในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ๒ แห่ง คือ

- โรงเรียนบ้านท่าข้าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๑
- โรงเรียนเมธาวิทยา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

และมีสถานศึกษาปฐมวัย ๑ แห่ง คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าข้าม

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๑ แห่ง ตั้งอยู่หน้าที่ว่าการอำเภอปะเหลียน ในเขตเทศบาลไม่มีโรงพยาบาล แต่สามารถใช้บริการด้านสาธารณสุขได้จากโรงพยาบาลปะเหลียนซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ (อยู่นอกเขตเทศบาล) ตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ (สายตรัง - สตูล) มีระยะทางห่างจากเทศบาลตำบลท่าข้ามประมาณ ๖ กิโลเมตร นอกจากนี้ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) จำนวน ๒๕ คน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขในเบื้องต้นแก่ประชาชนในเขตเทศบาล เป็นแกนนำในด้านสาธารณสุข และดูแลสุขภาพประชาชนในเขตความรับผิดชอบ

๕ ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในเขตเทศบาลมีถนน จำนวน ๓๒ สาย ซึ่งมีลักษณะสภาพ ขนาด และความยาวของถนน

๕.๒ การไฟฟ้า

ในปัจจุบันเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้มีผู้ใช้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาล ประมาณ ๖๕๔ ครัวเรือน โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปะเหลียน รับผิดชอบให้บริการด้านการใช้กระแสไฟฟ้าตั้งอยู่บริเวณริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๔ และเทศบาลตำบลท่าข้าม รับผิดชอบด้านการบริการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าและโคมไฟส่องสว่างในเขตเทศบาลฯ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๕.๓ การประปา

การประปาส่วนภูมิภาคเป็นผู้ให้บริการประปาในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม โดยมีที่ตั้งทำการอยู่ที่อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปริมาณน้ำประปาผลิตใช้ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ๘๔๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวัน มีผู้ใช้บริการน้ำประปาในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามประมาณ ๖๕๔ ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

การใช้บริการโทรศัพท์ ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม มีระบบโทรศัพท์ที่เชื่อมโยงในประเทศและต่างประเทศ สำนักงานบริการโทรศัพท์ ตั้งอยู่ที่อำเภอย่านตาขาว ง และมีเครือข่ายการให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่หลายเครือข่าย

๕.๕ ไปรษณีย์ /การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์อำเภอปะเหลียน ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ตั้งอยู่บริเวณปากซอยถนนเทศบาล ๒ ฝั่งตลาดท่าข้ามเป็นอาคาร คสล. ชั้นเดียว เปิดให้บริการรับ - ส่ง ข่าวสารและพัสดุภัณฑ์ ภายในชุมชนเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลอย่างทั่วถึง

๖ ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การเกษตรกรรม ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามกระจายตัวอยู่รอบนอกชุมชนซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน ทำบ่อเลี้ยงกุ้งกุลาดำ และปลูกผักสวนครัว

๖.๒ การประมง

ในเขตเทศบาลมีกลุ่มประมงพื้นบ้าน มีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ๓๐ คน เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้มีอาชีพประมง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ

๖.๓ การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ในเขตเทศบาล มีการเลี้ยงไก่ เป็ด เป็นลักษณะการปศุสัตว์ เลี้ยงเพื่อบริโภคในครัวเรือน

๖.๔ การบริการ

การบริการรับจ้างในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้แก่การขับรถรับจ้าง (รถจักรยานยนต์) การรับจ้างกรีดยาง รับจ้างดูแลบ่อกุ้ง รับจ้างซักอบรีด รับจ้างคัดเลือกกุ้ง และอื่น ๆ

๖.๕ การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามไม่มี แต่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงและสวยงามที่ขึ้นชื่อของอำเภอปะเหลียน มีจำนวน ๔ แห่ง ที่ทำรายได้ให้กับจังหวัดตรังและอำเภอปะเหลียน ซึ่งตั้งอยู่ใกล้เคียงจากพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าข้าม คือ

๑. สันหลังมังกร ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าข้าม (สันหลังมังกรเหลือง) อยู่ที่บ้านทุ่งรวงทอง หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าข้าม (สันหลังมังกรเกล็ดทองคำ)

๒ แหลมหยงสตาร์ ตั้งอยู่ บ้านหยงสตาร์ ตำบลท่าข้าม ระยะทาง ๖ กิโลเมตร (แหลมหยงสตาร์ ข้อเท็จจริงทราบว่าเป็นท่าเรือตามแผนที่โลก)

๓. เกาะสุกร ตั้งอยู่ ตำบลเกาะสุกร ซึ่งอยู่ชายฝั่งมหาสมุทรอินเดีย ทะเลอันดามัน ระยะทางจากท่าเทียบเรือเทศบาลตำบลท่าข้าม ประมาณ ๗ ไมล์ทะเล

๔ ถ้ำเขาติง ตั้งอยู่ ตำบลลิพัง อำเภอปะเหลียน ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๖ ระยะทาง ๑๔ กิโลเมตร

๖.๖ อุตสาหกรรม

การอุตสาหกรรม ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม ๑ แห่ง และเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลาง ๑ แห่ง มีจำนวนคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง ประมาณ ๓๐ คน

- การอุตสาหกรรมขนาดย่อม คือ แพปลานายเลิศวุฒิ ศิลาวัชนาไนย ซึ่งเป็นกิจการประเภทห้องเย็น ซึ่งรับซื้อสัตว์น้ำจากประมงทางทะเลทุกชนิด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๑/๑๓ - ๑๙ ถนนตรัง - ปะเหลียน ตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

- การอุตสาหกรรมขนาดกลาง คือ โรงน้ำแข็งพรพระสังข์การประมง ซึ่งเป็นกิจการประเภทผลิตน้ำแข็งใส ชนิดถังยาว ผลิตต่อเนื่องกันแต่ละวันปริมาณวันละ ๗๒๐ ถัง ซึ่งเป็นการผลิตและโม่น้ำแข็ง เพื่อจำหน่ายแก่แพปลาและเรือประมงต่าง ๆ ที่เข้าท่าเทียบเรือ

๖.๗ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

ผู้ประกอบอาชีพค้าขายจะอยู่ในเขตเทศบาลเป็นส่วนใหญ่ ดำเนินกิจการเกี่ยวกับร้านขายของชำ ร้านอาหาร ร้านเสริมสวย ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์

กลุ่มอาชีพ เทศบาลตำบลท่าข้ามส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว ปัจจุบันคนในชุมชนมีการรวมกลุ่มกัน จำนวน ๕ กลุ่ม ได้แก่

(๑) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรท่าข้ามสัมพันธ์ มีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ๔๐ คน ทำการผลิตแกงไตปลาแห้ง (สินค้า OTOP ระดับ ๕ ดาว) น้ำพริกมะขาม น้ำพริกกุ้งเสียบ น้ำพริกสมุนไพร

(๒) กลุ่มทำขนม อาหาร และแปรรูปผลผลิตการเกษตร มีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ๕๑ คน ทำการผลิตขนมตามความต้องการของตลาด

(๓) กลุ่มพัฒนาสตรีเทศบาลตำบลท่าข้าม มีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ๖๐ คน ดำเนินกิจการเพื่อการพัฒนาสตรีและพัฒนารายได้ ซึ่งได้มีการให้บริการเช่าวัสดุงานบ้านงานครัวให้แก่ประชาชนทั่วไป

(๔) กลุ่มทำดอกไม้จันทน์ พวงหรีดและของชำร่วย มีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ๒๕ คน เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้สูงอายุ เพื่อผลิตดอกไม้จันทน์ พวงหรีดและของชำร่วย

(๕) กลุ่มประมงพื้นบ้าน มีสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ๓๐ คน เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้มีอาชีพประมง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ

๖.๘ แรงงาน

แรงงานในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามเป็นการรับจ้างแรงงานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ การรับจ้างกรีดยาง รับจ้างดูแลบ่อกุ้ง รับจ้างซักอบรีด รับจ้างคัดเลือกกุ้ง และอื่น ๆ

๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนทั้งหมดในเขตเทศบาล มีวัดจำนวน ๑ วัด คือ วัดภูมิประสิทธิ์ ตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๔ และนับถือศาสนาอิสลามร้อยละ ๒๐ ของจำนวนประชาชนทั้งหมดในเขตเทศบาล มีมัสยิดจำนวน ๑ แห่ง คือ มัสยิดอัสสะลาฟี ตั้งอยู่บริเวณ ถนนทอนชะงู

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีที่ทางเทศบาลตำบลท่าข้ามได้จัดขึ้นเพื่อเป็นการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้ตลอดไป ดังนี้

- ประเพณีลอยกระทง เริ่มดำเนินการในช่วงเดือนพฤศจิกายนของทุกปี กิจกรรมที่จัดขึ้นประกอบด้วย การประกวดนางนพมาศ การแสดงรีวิวประกอบเพลงของเด็กนักเรียนในเขตอำเภอปะเหลียน การประกวดกระทงประเภทสวยงาม การแสดงมหรสพ เช่น หนังตะลุง เป็นต้น

- ประเพณีวันสงกรานต์ ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี กิจกรรมที่จัดประกอบด้วย กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมสรงน้ำพระ กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่

- ประเพณีสรงน้ำปู่หลวงซำปอกง ดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี เป็นประเพณีท้องถิ่นที่ประชาชนในเขตเทศบาลและตำบลใกล้เคียงยึดถือปฏิบัติมาช้านาน

- ประเพณีวันเข้าพรรษา ดำเนินการประมาณเดือนกรกฎาคมของทุกปี โดยการแห่เทียนพรรษาไปยังวัดภูมิประสิทธิ์

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตเทศบาล ได้แก่การแปรรูปกุ้งเคยที่ใช้ทำกะปิ มาคลุกเคล้ากับเกลือ ใส่น้ำตาลนิดหน่อย พอปะแล่ม ใส่ภาชนะที่มีฝาปิด เรียกว่าจะหลู จ้าวหลู หรือฉลู มีรสชาติเปรี้ยวปนเค็ม สามารถนำมาประกอบอาหารได้หลายอย่าง

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ในเขตเทศบาล มีกลุ่มอาชีพคือกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรท่าข้ามสัมพันธ์ ได้รวมกลุ่มกันเพื่อผลิตแกงไตปลาแห้ง (สินค้า OTOP ระดับ ๕ ดาว) น้ำพริกมะขาม น้ำพริกกุ้งเสียบ น้ำพริกสมุนไพร เพื่อเป็นสินค้าที่ระลึก

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าข้ามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้ามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น เพื่อให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่อิสระในการบริหารงานสามารถเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลท่าข้ามได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่โดยใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลท่าข้าม

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เป็นกรอบการพัฒนาในระยะยาวเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาตามเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์ของชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นทิศทางของการพัฒนา ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมวางแผนและวางรากฐานในการยกระดับประเทศให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป พิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศและการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้การพัฒนาในด้านต่างๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี ทั้งนี้โดยได้คำนึงถึงการต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อๆไป ดังนั้นการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

" เป็นองค์กรหลักในการประสานพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ สืบสานภูมิปัญญา สู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความสุขสู่ประชาชนอย่างยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าข้าม

๒.๑ วิสัยทัศน์

"เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

๕ ยุทธศาสตร์ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖ ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ เป้าประสงค์

๑ ดำเนินการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

๒ ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓ ส่งเสริมให้มีกลุ่มอาชีพ

๔ สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้ประชาชน

๕ ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

๖ อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗ ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๙ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำและท่าเทียบเรือ ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาระบบจราจร
- พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- พัฒนางานวางผังเมือง การควบคุมอาคาร และการจัดสถานที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

- ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงาน
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

- บำบัดและจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล
- ปรับปรุงภูมิทัศน์
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เฝ้าระวัง บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มศักยภาพและการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

- ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากวิสัยทัศน์ "เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง" และนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร เทศบาลตำบลท่าข้าม หวังที่จะให้ประชาชนมีสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ **พัฒนาท่าข้ามให้น่าอยู่**

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้าม (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

↓

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

↓

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง
เป็นองค์กรหลักในการประสานพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ
สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
สู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสู่ความสุขประชาชนอย่างยั่งยืน

↓

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้าม
เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ น้อมนำ
เศรษฐกิจพอเพียง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าพญา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้ามจะสัมฤทธิ์ผลได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักในการร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลท่าข้ามยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาอาชีพให้สามารถพึงตนเองได้ โดยการเพิ่มทักษะฝีมือด้านการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มสตรีภายในชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยยึดหลักการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

เทศบาลตำบลท่าข้าม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยอาศัยการใช้เทคนิค Swot Analysis ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจของเทศบาลได้ ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงการพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานที่ขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
(๔) การสาธารณูปการ
(๕) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาระบายน้ำ
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๙) การาจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การป้องกัน การบำบัด และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ ในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยการตอบคำถามว่า "ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน" สำหรับใช้ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการตามภารกิจสรุปทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

- การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีรายได้/งบประมาณเป็นของตนเองและมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ
- ผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพ
- มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- นักการเมืองท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชน ทำให้รู้ถึงปัญหาของชุมชนเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weak - W)

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนายังน้อย
- งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ระบบประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ
- เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- บุคลากร/อัตรากำลังในการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ยังไม่เพียงพอ
- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลยังไม่ให้มาตรฐาน
- การนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติไม่ครบถ้วน

โอกาส (Opportunity - O)

- รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น
- ระเบียบ กฎหมายเอื้อต่อการพัฒนา
- นโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประชาชนมีการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบเพิ่มมากขึ้น
- มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนามากขึ้น
- มีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat - T)

- ความล่าช้าในการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอต่อภารกิจที่ถ่ายโอน
- นโยบายการกระจายอำนาจบางอย่างไม่ชัดเจน และยุ่งยากในทางปฏิบัติ
- ภัยธรรมชาติ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
- ประชาชนมีความเสี่ยงด้านการเจ็บป่วยมากขึ้น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้น เทศบาลจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้วการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดตรัง แผนพัฒนาอำเภอปะเหลียน และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๑๒) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

(๑๓) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๑๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๑๕) การสาธารณูปการ

(๑๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๑๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๘) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

(๑๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๒) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๓) การผังเมือง

(๒๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

(๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๕) การจัดการศึกษา

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าข้าม โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้แก้ไขให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็น เทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ทำให้เทศบาลไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ แม้ว่าเทศบาลจะมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการต่างๆของเทศบาล แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โดยเป็นพนักงานเทศบาล ๑๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ทั้งนี้ เทศบาลจะใช้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันให้มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของเทศบาลและให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าข้ามดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านต่างๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าข้าม

๘.๑.๑ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

- **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การปรับปรังแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- **ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) เทศพาณิชย์

- **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๘.๑.๒ <u>กองคลัง</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

- **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๘.๑.๓ <u>กองช่าง</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
  (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
  (๓) การสาธารณูปการ
  (๔) การควบคุมอาคาร
  (๕) การผังเมือง

- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- **ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

- **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
  (๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
  (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๘.๑.๔ <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

- **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่น ๆ

- **ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

- **ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

- **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๘.๑.๕ <u>กองการศึกษา</u> ให้มีภารกิจ ดังนี้

- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การส่งเสริมการกีฬา

- **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาส

(๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การส่งเสริมการกีฬา

(๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

- **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ งานธุรการ	๑.๑ งานธุรการ	
๑.๒ งานแผนและงบประมาณ	๑.๒ งานแผนและงบประมาณ	
๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตร	๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตร	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๖ งานนิติการ	๑.๖ งานนิติการ	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานธุรการ	๒.๑ งานธุรการ	
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานธุรการ	๓.๑ งานธุรการ	
๓.๒ งานวิศวกรรม	๓.๒ งานวิศวกรรม	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานสวนสาธารณะ	๓.๔ งานสวนสาธารณะ	
๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ งานธุรการ	๔.๑ งานธุรการ	
๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๔ งานสัตวแพทย์	๔.๔ งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา	**๕. กองการศึกษา**	
๕.๑ งานธุรการ	๕.๑ งานธุรการ	
๕.๒ งานพัฒนาชุมชน	๕.๒ งานพัฒนาชุมชน	
๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	๕.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	
๕.๖ งานด้านบริหารการศึกษา	๕.๖ งานด้านบริหารการศึกษา	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**	
๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดตำแหน่งโครงสร้างของส่วนราชการตามข้อ ๘.๑ และได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลท่าพญา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป โดยสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือข้อจำกัด (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

(๑) ผู้บริหาร สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีการบริหารจัดการเรื่องแผนพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

(๒) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ

(๓) บุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

(๔) มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

(๕) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak - W)

(๑) บุคลากรบางส่วน มีขีดความสามารถจำกัดในบางเรื่อง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองการทำงานแบบเบ็ดเสร็จได้ และเกิดความล่าช้า

(๒) บุคลากรขาดทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๓) อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอต่อการรองรับการปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งฯ, ระบบ e-Aution ฯลฯ เป็นต้น

(๔) การจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ

(๕) บุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ ทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน

โอกาส (Opportunity - O)

(๑) ผู้บริหาร มีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ

(๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

(๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรค (Threat - T)

(๑) เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

(๒) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอในการดำเนินงานจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการบริหารและการปฏิบัติราชการ

(๓) กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร โดยเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>สำนักปลัด</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นิติกรชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานทะเบียน (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑๑. นักการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองคลัง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	นักวิชาการคลังชำนาญปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖.	คนงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖.	คนตกแต่งสวน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมโรคสัตว์สู่คน การควบคุมสถานประกอบการ การคุ้มครองผู้บริโภค การส่งเสริมบำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ และการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบาย และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔.	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕.	คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

<u>กองการศึกษา</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓.	ครู (ค.ศ. ๑)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔.	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ คำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน โดยมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน ซึ่งใช้อัตราการเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งทั้งสามขั้นตอนดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในหนึ่งปีที่ผ่านมามีปริมาณมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> (๐๑)								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	+๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑		-	-	

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.ท.ต. จังหวัดตรัง

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> (๐๑)								
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบตำแหน่ง เกษียณอายุ (๓๐ ก.ย. ๖๔)
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ภารโรง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบตำแหน่ง อายุ ๖๐ ปี (๒๘ พ.ค. ๖๔)
-พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-		

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองคลัง</u> (๐๔)								
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง อายุ ๖๐ ปี (๓๐ ก.ย. ๖๓)
- คนงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง</u> (๐๕)								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
-ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑			-	
-คนตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำนักงานปลัดเทศบาล ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (๐๖)								
- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- นักการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑			-	

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องการใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา</u> (๐๗)								
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าข้าม</u>								
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๓	๓๒	๓๒	-๑	+๑ -๒	-	

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๓	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๔,๕๘๐	
๔	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๘๐๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	
๖	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๓๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	
๘	<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	-๑	-	-	-๑	-	๗,๘๐๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	ยุบตำแหน่งเกษียณอายุ ๓๐ ก.ย. ๖๔
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๙,๔๘๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๑๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u> ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๔๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	
๑๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u> นักการ	-	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๔๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง สิทธิ์	-	๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑	๖๐,๒๕๐	๐	๑	-๑	-	-	-๑	-	๓,๙๒๐	-	-	๖๔,๑๗๐	-		ยุบตำแหน่งอายุ ๖๐ ปี ๒๘ พ.ค. ๖๔

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๑๗	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๙,๑๖๐	๓๗๒,๔๘๐	๓๘๕,๕๖๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๒๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u> ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	-	๐	-๑	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง อายุ ๖๐ ปี ๓๐ ก.ย. ๖๓
๒๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u> คนงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	
๒๒	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	
๒๔	<u>ลูกจ้างประจำ</u> ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	
๒๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u> ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	
๒๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u> คนตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๔๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๖๖,๐๘๐	

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ./ก.อบต. จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๕๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๑๒,๓๗๒	๒๒๒,๐๙๒	๒๓๑,๘๑๒	ว่างเดิม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๒๙	นักการ	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๖๘,๑๖๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</u>																		
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	
	<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าข้าม</u>																		
๓๓	ครู	ค.ศ. ๑	๑	๑	๒๒๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๕)	รวม		๓๕	๓๑	๙,๐๕๑,๑๖๒	๔๒๐,๐๐๐	๓๓	๓๒	๓๒	-๑	+๑ -๒	-	๒๙๖,๓๖๐	๓๐๐,๐๔๐	๓๐๖,๗๐๐	๙,๒๔๐,๙๐๒	๙,๕๒๒,๕๕๒	๙,๘๒๙,๒๕๒	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๓๘๖,๑๓๕	๑,๕๒๘,๓๘๓	๑,๔๗๔,๓๘๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๖๒๗,๐๓๗	๑๐,๙๕๐,๙๓๕	๑๑,๓๐๓,๖๔๐	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘.๔๙	๓๗.๗๗	๓๗.๒๑	

<u>หมายเหตุ</u> ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าข้าม ๒๖,๒๙๑,๒๓๗.- บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒๗,๖๐๕,๗๙๘.-บาท
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒๘,๙๘๖,๐๘๗.-บาท
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐,๓๗๕,๓๙๑.-บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลท่าข้าม

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑. งานธุรการ ๒. งานแผนและงบประมาณ ๓. งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานการเจ้าหน้าที่ ๖. งานนิติการ	๑. งานธุรการ ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑. งานธุรการ ๒. งานวิศวกรรม ๓. งานสาธารณูปโภค ๔. งานสวนสาธารณะ ๕. งานจัดสถานที่และ การไฟฟ้าสาธารณะ	๑. งานธุรการ ๒. งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม ๓. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔. งานสัตวแพทย์	๑. งานธุรการ ๒. งานพัฒนาชุมชน ๓. งานสังคมสงเคราะห์ ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

งานธุรการ	งานแผนและงบประมาณ	งานทะเบียนราษฎรและบัตร	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ
- ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์*(๑) - นักการ* (๑) - ภารโรง* (๑)		- เจ้าพนักงานทะเบียน (๑) ลูกจ้างประจำ	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. - พนักงานขับรถยนต์(๑) ลูกจ้างประจำ - พนักงานดับเพลิง* (๓)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)	- นิติกร ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	๖	-	๑๒

<u>หมายเหตุ</u> ( ) จำนวนพนักงาน

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

งานธุรการ	งานการเงินและบัญชี	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ผช. จพง.ธุรการ*(๑)	- นักวิชาการคลัง ปก./ชก.(๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) - คนงานจัดเก็บรายได้*(๑)	- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๑	-	-		๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๕

<u>หมายเหตุ</u> ( ) จำนวนพนักงาน

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานธุรการ	งานวิศวกรรม	งานสาธารณูปโภค	งานสวนสาธารณะ	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. (๑)	- ผช.จพง.ธุรการ* (๑)		- คนตกแต่งสวน* (๑)	- ผช.ช่างไฟฟ้า (๑) ลูกจ้างประจำ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๕

<u>หมายเหตุ</u> ( ) จำนวนพนักงาน

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

งานธุรการ	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	งานสัตวแพทย์
- นักการ (๑) ลูกจ้างประจำ	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. - คนงานประรถขยะ* (๑)		

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ*	ทั่วไป**	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒

<u>หมายเหตุ</u> ( ) จำนวนพนักงาน

โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานธุรการ	งานพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	งานด้านบริหารการศึกษา
	- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)				**(ศพด. เทศบาลตำบลท่าข้าม)** - ครู (๑) - ผู้ดูแลเด็ก ** (๒)

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

<u>หมายเหตุ</u> ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)
( ) จำนวนพนักงาน

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	จ่าเอกสุริยะ แก้วทองประคำ	ร.ม.	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
๒	นางสาวจันทร สุขลิ้ม	ร.ม.	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		๔๘๔,๓๒๐

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๓	นางเพ็ญศรี อัจจิมารังษี	บธ.บ.	๑๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๔	นายธีระศักดิ์ ไชยรุตม์	ร.บ.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นายเชิดชาย สุขอนันต์	น.บ.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	-	-	-	-	ปง./ชง.	๑๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐)/๒ x ๑๒	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗	พ.จ.อ.สมพร สุขลิ้ม	นักเรียนจ่าทหารเรือ	๑๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๘	นายวิชัย เอียดบาง	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๙	นายบุญมา เชี่ยวชาญ	ม. ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๐	นางจันจิรา เลิศเมธากุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๗,๖๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ผู้มีทักษะ)											
๑๑	นางปรียานันท์ เก้าเอี้ยน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐
๑๒	นายกลิ่น สุทธิไส	ม. ๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๖๐,๒๕๐ (๑๒,๐๕๐ x ๕)	-	-	๖๐,๒๕๐
๑๓	นายสันติพงศ์ หนูพงษ์	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๑๔	นายทวีศักดิ์ ยอดเพชร	ม. ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๗,๖๐๐
๑๕	นายอภิสิทธิ์ เจะสา	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐

๒. กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางบุปผา กาหยี	ศศ.บ.	๑๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๗	นางภณิษา เอ้งฉ้วน	บธ.บ. (การตลาด)	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๑๘	นางสาวอำพร คดีพิศาล	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๔-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๙	นายอดุลย์ สันติเพชร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๐	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง อายุ ๖๐ ปี (๓๐ ก.ย. ๖๓)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ผู้มีทักษะ)											
๒๑	นางสาวธนวัญ สินศุภฤกษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงานจัดเก็บรายได้	-	-	คนงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๖๐๐

๓. กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายจิรทีปต์ ชูแสง	วศ.บ	๑๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๓	จ.อ. พิทยา ชูส่งแสง	นักเรียนจ่าทหารเรือ	๑๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒๔	นายธนากร เก้าเอี้ยน	ม. ๓	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	**(ผู้มีคุณวุฒิ)**										
๒๕	นายสมโชค สุขลิ้ม	ร.บ.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	**(ผู้มีทักษะ)**										
๒๖	นายอาภรณ์ รองเดช	ม. ๓	-	คนตกแต่งสวน	-	-	คนตกแต่งสวน	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๗,๓๖๐

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๗	ว่าง ตั้งแต่วันที่ ๗ ต.ค. ๖๒	-	๑๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐ +๔๐,๑๗๐) /๒ x ๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๘	ว่าง วตั้งแต่วันที่ ๑๐ เม.ย. ๖๑	-	๑๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๕๒ (๘,๗๕๐ + ๒๕,๐๒๐)/๒ x ๑๒	-	-	๒๐๒,๖๕๒
	ลูกจ้างประจำ											
๒๙	นางนงนาฏ ณ นคร	ปวช.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๓๐	นายอนันตชัย มานะกล้า	ป. ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	(๒๐,๐๔๐ x ๑๒) ๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐
	๕. กองการศึกษา											
๓๑	ว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๖๓	-	๑๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐ +๔๐,๑๗๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๒	นางพรนัชชา พุทธให้	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๔-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๔-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าข้าม											
๓๓	นางปทุมทิพย์ กาญจนเกียรติกุล	คบ.การศึกษาบัณฑิต	๑๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	ครู	๑๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	ครู	๒๒๘,๗๒๐ (๑๙,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นางอิสริยารัตน์ วรรณกลัด	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๕	นางสาววรณัน ฉาวเกียรติ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลท่าข้าม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลท่าข้าม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลท่าข้าม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่าข้ามเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่าข้าม ประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาเทศบาลตำบลท่าข้าม จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าม โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าข้าม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลท่าข้าม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลท่าข้าม มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลท่าข้าม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลท่าข้าม คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลท่าข้าม เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลท่าข้าม เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้ามในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่าข้าม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าข้าม</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

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 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่นไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าขาม จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่าข้าม โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่าข้าม หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่าข้าม ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าม
ที่ ๗๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าข้าม ดังนี้

๑. นางพรพรรณ รัตนพฤกษ์พันธ์	นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม	ประธานกรรมการ
๒. จ่าเอกสุริยะ แก้วทองประคำ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวจันทร สุขลิ้ม	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางบุปผา กาหยี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายจีรทีปต์ ชูแสง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพรนัชชา พุทธให้	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางเพ็ญศรี อัจจิมารังษี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นายธีระศักดิ์ ไชยรุตม์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นายเชิดชาย สุขอนันต์	นิติกรชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าข้าม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรังกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางพรพรรณ รัตนพฤกษ์พันธ์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม