

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



เทศบาลตำบลหงาว
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	17
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	20
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	30
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	34
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	42
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	51
13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	54

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)

ของเทศบาลตำบลหงาว

อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ของเทศบาลตำบลหงาว จะสิ้นสุดลงใน วันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้นเทศบาลตำบลหงาว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลหงาว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหงาวจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหางาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลหางาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลหางาวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางาว

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลหางาวสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหางาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลหางวดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลหางวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหางว

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลหางว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหางว ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหางวตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหางว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหางวบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนองได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล (ก) และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล (ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันและงบประมาณใกล้เคียงกัน

ทต.หวาง อ.เมืองระนอง จ.ระนอง		ทต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.ระนอง	
ส่วนราชการ/ประเภท	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ประเภท	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	1	ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	1
สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล	
ข้าราชการ	5	ข้าราชการ	5
พนักงานจ้างตามภารกิจ	14	พนักงานจ้างตามภารกิจ	3
พนักงานจ้างทั่วไป	1	พนักงานจ้างทั่วไป	7
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	20	รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	15
กองคลัง		กองคลัง	
ข้าราชการ	5	ข้าราชการ	4
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	พนักงานจ้างตามภารกิจ	3
รวมอัตรากำลังกองคลัง	7	รวมอัตรากำลังกองคลัง	7
กองช่าง		กองช่าง	
ข้าราชการ	2	ข้าราชการ	2
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1
พนักงานจ้างทั่วไป	3	พนักงานจ้างทั่วไป	1
รวมอัตรากำลังกองช่าง	8	รวมอัตรากำลังกองช่าง	4

ทต.หวาง อ.เมืองระนอง จ.ระนอง		ทต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.ระนอง	
ส่วนราชการ/ประเภท	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ประเภท	จำนวน (อัตรา)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ	2	ข้าราชการ	1
ลูกจ้างประจำ	-	ลูกจ้างประจำ	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	พนักงานจ้างตามภารกิจ	3
พนักงานจ้างทั่วไป	7	พนักงานจ้างทั่วไป	7
รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุข	11	รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุข	12
กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ข้าราชการ	2	ข้าราชการ	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	พนักงานจ้างตามภารกิจ	2
พนักงานจ้างทั่วไป	1	พนักงานจ้างทั่วไป	1
รวมอัตรากำลังกองการศึกษา	5	รวมอัตรากำลังกองการศึกษา	4
กองการประปา		เทศบาลตำบลปากน้ำไม่มี	
		กองการประปา	
ข้าราชการ	1		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3		
รวมอัตรากำลังกองการประปา	4		
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
ข้าราชการ	1	ข้าราชการ	1
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	1	รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	1

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหวาง และเทศบาลตำบลปากน้ำ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันและงบประมาณใกล้เคียง ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร โดยเทศบาลตำบลหวาง ยังมีอัตรากำลังบางตำแหน่งที่ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน และหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อให้การบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ของเทศบาลตำบลหวางมีความจำเป็นต้องเพิ่มกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น

4. สภาพปัญหาและพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป


เทศบาลตำบลหงาวมีพื้นที่รับผิดชอบ 1.85 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองระนองไปทางทิศใต้ประมาณ 13 กิโลเมตร พื้นที่เป็นลักษณะรูปสี่เหลี่ยมคางหมู เป็นที่ราบเชิงเขาลาดลงสู่ทะเลด้านทิศตะวันตกและเคยเป็นพื้นที่ทำเหมืองแร่ดีบุกเดิม สภาพดินบางส่วนจึงเสื่อมโทรม ขาดอินทรีย์วัตถุในดิน และน้ำใต้ดินบริเวณที่เคยทำเหมืองแร่จะเป็นสีเหลืองมีสนิมปนเปื้อน ไม่เหมาะกับการบริโภค

ลักษณะที่ตั้ง

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	หมู่ที่ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	หมู่ที่ 2 องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ถนนเพชรเกษม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	หมู่ที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว

ประชากร (ณ เดือนมิถุนายน 2566)

จำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,430 คน

 ความหนาแน่นของประชากรต่อหนึ่งตารางกิโลเมตร คือ 1,367.56 คน/ตารางกิโลเมตร
ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหงาว มีจำนวน 6 ชุมชน คือ

- (1) ชุมชนสองฝั่งคลอง
- (2) ชุมชนตลาดหงาว
- (3) ชุมชนร่วมพัฒนา
- (4) ชุมชนต้นน้ำ
- (5) ชุมชนพัฒนาประชาพิทักษ์ 5
- (6) ชุมชนทุ่งโรงเรียน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหงาวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561-2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลหงาว คือ “ตำบลน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประชาชนอยู่ดีมีสุข” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการของเทศบาลตำบลหงาวการให้บริการด้านสาธารณสุข การส่งเสริมและพัฒนากุศลสถานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญ

ของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตำบลปอเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปตามนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำลึงหวาง ซึ่งได้กำหนดไว้ 6 นโยบาย ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลปอ

ในการบริหารงานเทศบาลตำบลปอ นายกเทศมนตรีตำบลปอ มีนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลปอ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

1. แก้ปัญหาระบบประปา ให้มีน้ำไหลตลอดเวลา น้ำสะอาด ไม่มีสีขุ่นแดง เหมาะแก่การอุปโภคบริโภค ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมเขตเทศบาล จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอ สำหรับผลิตน้ำประปา รวมทั้งการขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อรองรับการผลิตน้ำประปา รวมตลอดจนการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง จัดหาและเตรียมแหล่งน้ำเพียงพอแก่การแจกจ่ายน้ำให้กับประชาชน รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์รองรับน้ำให้เหมาะสมแก่ความต้องการของชุมชน

2. จัดสรรงบประมาณเป็นเบี้ยยังชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการและสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยเพียงพอแก่การยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ โดยจัดสรรด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ทัวถึง สนับสนุนและสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ยากไร้และกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสและ ผู้ติดเชื่อเอดส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้

3. สร้างสิ่งปลูกสร้างกันน้ำกัดเซาะตลิ่งริมคลองหวาง

ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานโดยกำหนดเป็น 6 นโยบาย ดังนี้

1. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของไทย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมถึงการบริหารงานที่โปร่งใสมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ให้การบริการแก่ประชาชนด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

2. นโยบายด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมายการพัฒนา คือ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานปรับปรุงสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลให้ได้ประสิทธิภาพในการรับและระบายน้ำของคลอง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมพร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณูปโภคพื้นที่และจัดวางโครงข่ายไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง

3. นโยบายด้านสังคม

มุ่งพัฒนาสังคมโดยรวมของเทศบาลให้ประชาชนมีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันและชุมชนมีความเข้มแข็ง ทั้งให้ได้รับบริการด้านสวัสดิการ และสังคมอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพอนามัยเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ให้ความสำคัญกับการดูแลและส่งเสริมป้องกันสุขภาพของตนเองมากขึ้นให้การสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส อย่างเป็นธรรม

4. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและพัฒนาในด้านเศรษฐกิจโดยรวมของเทศบาล เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่ม มีการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนกลุ่มอาชีพการเกษตร ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตอยู่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมการป้องกัน รักษา แก้ไขปัญหาและพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนน่าอยู่น่าอาศัย โดยการปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชนให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมนันทนาการของประชาชนตลอดจนสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการฟื้นฟูและพัฒนาคลองให้ใสสะอาด โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่มีความรู้สึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนของตน

6. นโยบายด้านการศึกษาศิลปวัฒนธรรม

ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลหางว ให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพสามารถเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strenght = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุม อำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบ ข้อกฎหมาย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2. มีพื้นที่ตำบลขนาดเล็ก ง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง 3. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว 4. สภาพเทศบาลตำบลสามารถบัญญัติเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย และเทศบัญญัติท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย 5. มีการจัดเก็บรายได้และได้รับงบประมาณสนับสนุน ทำให้คล่องตัวในการบริหารงานภายใต้กฎหมาย 6. มีบุคลากรและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานภายใน 7. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เสี่ยงต่อการเกิดทุจริต คอรัปชั่น 2. การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมาก ทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด 3. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด 4. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที 5. บุคลากรของเทศบาล ขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน 6. เครื่องมือ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ 2. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เอง 3. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงาน 4. นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคมจัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน 5. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ 2. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน 3. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจ ยัง ไม่มีความชัดเจน 4. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระดับชาติ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น 5. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ

เทศบาลตำบลหางาวได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

1. การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด
2. การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
3. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและให้ความรู้แก่ประชาชนทุกระดับ
4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนและป้องกันโรคติดต่อ
6. การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
7. การส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของประชาชน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวให้มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยว
3. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ตามแนวคิดเศรษฐกิจ

พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

เป้าประสงค์

1. การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันภัยพิบัติ สาธารณภัยต่าง
2. การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา
2. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
2. การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหางว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหางว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหางวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้ พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ ตามกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะ เข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหางว กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ เทศบาล เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16 (2) มาตรา 50 (2) และมาตรา 51 (8))
- (2) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (3) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))
- (4) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- (5) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดเรือ (มาตรา 16)
- (6) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26))
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 51 (1))
- (8) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา 51 (7))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50 (4))
- (2) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50 (6))
- (3) การพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 50 (7))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10) และมาตรา 50 (6))
- (5) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (6) และมาตรา 50(6))
- (6) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (14))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16)
- (8) ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 51 (2) และมาตรา 16 (23))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 50 (1))
- (2) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา 16 (23))
- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))
- (4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (12))
- (5) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 51 (4) และมาตรา 16 (20))
- (6) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ (มาตรา 50 (3) และมาตรา 16 (17))
- (7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16 (29) และ มาตรา 50 (5))
- (8) การผังเมือง (มาตรา 16 (25))

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา 51 (3) และมาตรา 16 (3))
- (2) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51 (5))
- (3) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (4) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))
- (2) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))
- (3) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา 16 (18))
- (4) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50 (8) และมาตรา 16 (11))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 51 (5))
- (3) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา 50(4) และมาตรา 16(31))

เทศบาลตำบลหงาวได้ใช้เทคนิค SWOT นำมาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาเพื่อการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาแบบองค์รวม ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของเทศบาลตำบลหงาว ที่จะช่วยบ่งบอกจุดแข็งที่จะใช้ประโยชน์และจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข เพื่อสามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา โดยประเมินศักยภาพของทรัพยากรสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรตำแหน่งในการแข่งขัน สภาพแวดล้อมทั่วไปและการพัฒนาองค์การว่ามีส่วนดี ส่วนเสีย ความเข้มแข็ง ความอ่อนแอ ศักยภาพ ข้อจำกัด ภายในหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. เทศบาลตำบลหงาวเป็นเทศบาลขนาดกลางมีการแบ่งงานเป็นสัดส่วน
2. การคมนาคมสะดวก เนื่องจากเทศบาลตำบลหงาว ตั้งห่างจากเมืองระนองเพียง 13 กิโลเมตร ทำให้มีเส้นทางการเดินทางที่สะดวกรวดเร็ว

3. มีหน่วยงานของรัฐและสถานศึกษาร่วมสนับสนุนการพัฒนาในท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว อุทยานแห่งชาติ หมู่เกาะระนอง เป็นต้น ทำให้มีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน ส่งผลให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพจากความร่วมมือของหน่วยงานดังกล่าว
4. มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ
5. มีเครื่องมือปฏิบัติงานในสำนักงานที่ทันสมัย และมีความพร้อมในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ
6. มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ จัดเก็บรายได้ และได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณได้อย่างเต็มที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานของรัฐเข้าไปสนับสนุน
2. ขาดการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลจากประชาชนในชุมชน
3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
4. ขาดบุคลากรในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา กองประปา และตำแหน่ง สำคัญๆ ต่าง ๆ โดยขาดบุคลากรผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ งานสาธารณสุข โภค ตำแหน่ง นายช่างโยธา งานพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รักษาการปฏิบัติงานในบางเรื่องไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
5. ไม่มีสวนสาธารณะเพื่อประชาชนในชุมชนได้ใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

เป็นการศึกษาตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรคว่ามีสภาพเช่นไรที่มีผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ เหตุการณ์ สถานการณ์ของโลก ประเทศ จังหวัด และอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

โอกาส (Opportunities : O)

1. ชุมชนเกิดการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อชุมชนเข้มแข็ง
2. ประชาชนในชุมชนมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลมากขึ้น

3. การได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงทุกชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่ดี มีสุข ของประชาชนในชุมชน
4. ตำแหน่งหัวหน้ากองที่ว่าง มีผู้มารับตำแหน่งครบทุกกอง เพื่อให้การปฏิบัติงานในกองต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ
5. ที่ดินด้านหลังสำนักงานเทศบาลตำบลหางวที่เทศบาลชนะเลิศบริษัทไซมิสทินจำกัด เทศบาลจะสามารถดำเนินการปรับปรุงพื้นที่เพื่อก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา เพื่อให้

ประชาชนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์พักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกาย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงต่อไป

อุปสรรค (Threats : T)

1. งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนมีจำกัด ทำให้การดำเนินโครงการไม่สามารถทำตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด รวมถึงโครงการที่เกินศักยภาพของงบประมาณ ทำให้ต้องสรรหาแหล่งงบประมาณจากภายนอก เช่น งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง
2. ประชาชนไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย การมีข้อจำกัดด้านกฎหมาย รวมถึงกฎหมายที่ซ้ำซ้อนหรือเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจนระบบการรายงานซ้ำซ้อนทำให้ไม่มีโอกาสทำงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างจริงจัง

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหางว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามนโยบายของผู้บริหาร ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล รวมทั้งองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่เทศบาลและประชาคมเมืองกำหนดร่วมกัน คือ “เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการพัฒนานำพาชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเป็นสังคมแห่งความพอเพียง เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีเอื้อต่อระบบเศรษฐกิจในชุมชน” “ตำบลน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประชาชนอยู่ดีมีสุข” จึงกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามลำดับความสำคัญในการพัฒนา มีดังนี้

ภารกิจหลัก

6.1 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ / การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

/(2) บำรุง...

- (2) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร/การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (3) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (4) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม / การจัดการศึกษา
- (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (6) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

6.2 ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

6.3 ด้านการสาธารณสุข และการกีฬา

- (1) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (2) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล / การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (3) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (4) การรักษาความปลอดภัย ความระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- (5) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (6) การส่งเสริมกีฬา

6.4 ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ / การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณสุขการ
- (7) การควบคุมอาคาร
- (8) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (9) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน / การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (10) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (11) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.5 ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

6.6 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (2) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (3) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน / การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

6.7 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้าและการท่องเที่ยว

- (1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม / การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (2) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (3) เทศพาณิชย์ / การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

- (1) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ / การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (3) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (4) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (5) การผังเมือง

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหางว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา การการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 62 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหางว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพิ่มรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหางว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหางาว ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.2 โครงสร้าง เทศบาลตำบลหางาว มีรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 2564-2566	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 2567-2569	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล (01)	1. สำนักปลัดเทศบาล (01)	
1.1 ฝ่ายอำนวยการ	1.1 ฝ่ายอำนวยการ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ	
- งานแผนและงบประมาณ	- งานแผนและงบประมาณ	
- งานกิจการสภาเทศบาล	- งานกิจการสภาเทศบาล	
- งานสวัสดิการสังคม	- งานสวัสดิการสังคม	
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ	- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ	
2. กองคลัง (04)	2. กองคลัง (04)	
2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง	2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
3. กองช่าง (05)	3. กองช่าง (05)	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานวิศวกรรม	- งานแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 2564-2566	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 2567-2569	หมายเหตุ
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานบริการสาธารณสุข	- งานบริการสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อ	- งานป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อ	
- งานสัตวแพทย์	- งานสัตวแพทย์	
5. กองการศึกษา	5. กองการศึกษา	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานการศึกษาก่อนปฐมวัย	- งานการศึกษาก่อนปฐมวัย	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณี	- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณี	
- งานโรงเรียนและงานศึกษานอกระบบ	- งานโรงเรียนและงานศึกษานอกระบบ	
6. กองการประปา (09)	6. กองการประปา (09)	
- งานผลิตและบริการ	- งานผลิตและบริการ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	7. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ
 - 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือ ผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
 - 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำงาน	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหางว ดั่งนี้

- 1 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- 3 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

- 4 ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- 5 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและระบบการบริหารจัดการ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (2567 - 2569)

เทศบาลตำบลหาง อำเภอมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
	รวม	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(01)									
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
4	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	0	0	0	-1	-	-	ยุบเลิก
	รวมพนักงานเทศบาล	6	5	5	5	-1	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
8	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	0	0	0	-1			ว่างยุบเลิก
9	พนักงานพิมพ์ดีด	1	0	0	0	-1			ว่างยุบเลิก
	รวมลูกจ้างประจำ	2	0	0	0	-2			
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	0	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ									
13	พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
14	พนักงานดับเพลิง	8	7	7	7	-1	-	-	ยุบเลิก 1 อัตรา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (2567 - 2569)

เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบ	1	1	1	1				
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
16	พนักงานดับเพลิง	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	14	15	15	15	+2/-1			
	รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล	22	20	20	20	+2/-4	0	0	
กองคลัง (04)									
17	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
18	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี
20	นักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	รวมพนักงานเทศบาล	5	5	5	5				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	2	2	2	2	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของกองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง (05)									
24	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
25	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานเทศบาล	1	2	2	2	+1			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (2567 - 2569)

เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
27	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	0	0	0	-1	-	-	ยุบเลิก
28	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
29	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
30	คนงาน	2	3	3	3	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	6	6	6	6	+1/-1			
	รวมอัตรากำลังของกองช่าง	7	8	8	8	+2/-1			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)									
31	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
32	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวมพนักงานเทศบาล	2	2	2	2	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
33	พนักงานขับรถยนต์	1	0	0	0	-1	-	-	ยุบเลิก
34	คนงานประจำรถขยะ	3	2	2	2	-1	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป								
35	คนงาน	3	5	5	5	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
36	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
37	คนงานประจำรถขยะ	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	7	9	9	9	+4/-2			
	รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุขฯ	9	11	11	11	+4/-2			
กองการศึกษา (08)									
38	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
39	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (2567 - 2569)

เทศบาลตำบลหางว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	(ปจ./ชง.)								
	รวมพนักงานเทศบาล	2	2	2	2	-	-	-	
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน
41	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
42	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	รวมครู	2	3	3	3	+1	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
43	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
44	ผู้ช่วยครู	3	3	3	3	-	-	-	รอเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
45	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	5	5	5	5	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา	9	10	10	10	+1			
กองการประปา (09)									
46	ผู้อำนวยการกองการประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)								
	รวมพนักงานเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
47	พนักงานผลิตประปา	2	2	2	2	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	2	3	3	3	+1	-	-	
	รวมอัตรากำลังของกองการประปา	3	4	4	4	+1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (2567 - 2569)

เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
49	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	รวมพนักงานเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	59	62	62	62	+10/-7			

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตรากำหนด		ภาระค่าใช้จ่าย		ค่าจ้างรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	(เงินเดือน(1))	เงินประจำตำแหน่ง(2)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	เพิ่ม / ลด	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)	อัตรากำหนด	ค่าจ้างรวม (4)	ค่าจ้างรวม (4)	ค่าจ้างรวม (4)		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร(กลาง)	1	0	548,040	168,000	2567	2568	2569	2567	2568	2569	735,720	755,400	775,080	ข้อใช้บัญชี
สำนักปลัดเทศบาล (01)																
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	-	16,920	18,000	18,000	581,880	582,960	582,960	(43,580)
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	1	1	422,640	18,000	1	1	-	13,080	13,200	13,320	453,720	453,840	453,960	(35,220)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	311,640		1	1	-	12,120	12,600	12,960	323,760	324,240	324,600	(25,970)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	249,240		1	1	-	8,760	9,000	9,000	258,000	258,240	258,240	(20,770)
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	1	254,280		1	1	-	10,200	10,560	10,800	264,840	264,840	265,080	(21,190)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	1	-	0		-	-	-1	0	0	0	0	0	0	ขุดเลิก
8	ลูกจ้างประจำ		1	-	0		-	-	-1	0	0	0	0	0	0	ขุดเลิก
9	พนักงานพิมพ์ดีด		1	-	0		-	-	-1	0	0	0	0	0	0	ขุดเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	205,800		1	1	-	8,280	8,640	9,000	214,080	214,440	214,800	(17,150)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	203,760		1	1	-	8,160	8,520	8,880	211,920	212,280	212,640	(16,980)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	172,200		1	1	-	6,960	7,200	7,560	179,160	179,400	179,760	(14,350)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	-	0		1	1	+1	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	143,760	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	211,800		1	1	-	8,520	8,880	9,240	220,320	220,680	221,040	(17,650)
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	175,200		1	1	-	7,080	7,320	7,680	182,280	182,520	182,880	(14,600)
16	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	156,600		1	1	-	6,360	6,600	6,840	162,960	163,200	170,040	(13,050)
17	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	167,880		1	1	-	6,720	7,080	7,320	174,600	174,960	175,200	(13,990)
18	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	179,880		1	1	-	7,200	7,560	7,800	187,080	187,440	187,680	(14,990)
19	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	159,600		1	1	-	6,480	6,720	6,960	166,080	166,320	166,560	(13,300)
20	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	140,160		1	1	-	5,640	5,880	6,120	145,800	146,040	146,280	(11,680)
21	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	134,880		1	1	-	5,400	5,640	5,880	140,280	140,520	140,760	(11,240)
22	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	112,800		1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	117,600	117,720	(9,400)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

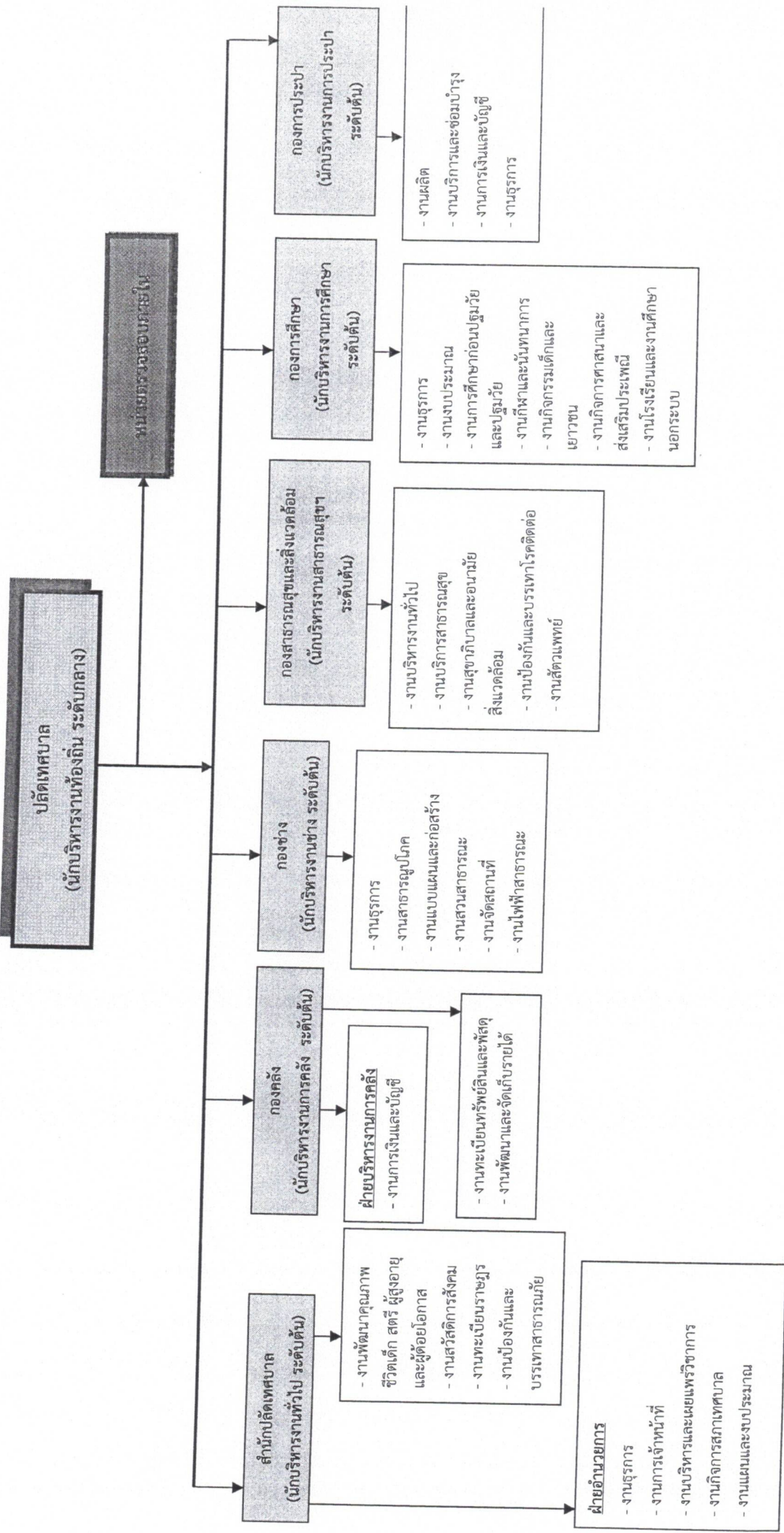
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดว่าจะต้องใช้ในวง 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	(เงินเดือน)(1)	จำนวน(คน)	เงินประจำตำแหน่ง(2)		2567	2568	2569	2567		2568
42	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)													
42	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	180,720				9,360	9,120	189,840	189,000	(15,060)	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ														
43	พนักงานขับรถ	-	1	-	0			-1	0	0	0	0	0	ขุดเล็ก
44	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	194,040			-	7,800	8,160	202,200	202,440	(16,170)	
45	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	112,800			-	4,560	4,800	117,600	117,720	(9,400)	
46	คนงานประจำรถขยะ	-	1	0	0			-1	0	0	0	0	0	ขุดเล็ก
พนักงานจ้างทั่วไป														
47	คนงาน		3	3	324,000			-	0	0	324,000	324,000	324,000	(9000)
48	พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)		1	0	108,000			+1	108,000	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
49	คนงานประจำรถขยะ		1	0	108,000			+1	108,000	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
50	คนงาน		2	-	-			+2	216,000	-	216,000	216,000	216,000	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (08)														
51	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	อ.ก.ต้น	1	-	393,600	42,000		-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ขอใช้บัญชี
52	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	1	1	225,720			-	9,000	9,600	234,720	235,320	235,680	(18,810)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหวาง														
53	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-			+1	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
54	ครู		1	1	-			-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
55	ครู		1	0	-			-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ														
56	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	27,480			-	5,640	5,880	33,120	33,360	33,600	-11,690
57	ผู้ช่วยครู (ขออัตราค่าแรงทั้งปวง)		3	0	-			-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป														
58	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000			-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองประปา (09)														
59	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	อ.ก.ต้น	1	-	393,600	42,000		-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ขอใช้บัญชี

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

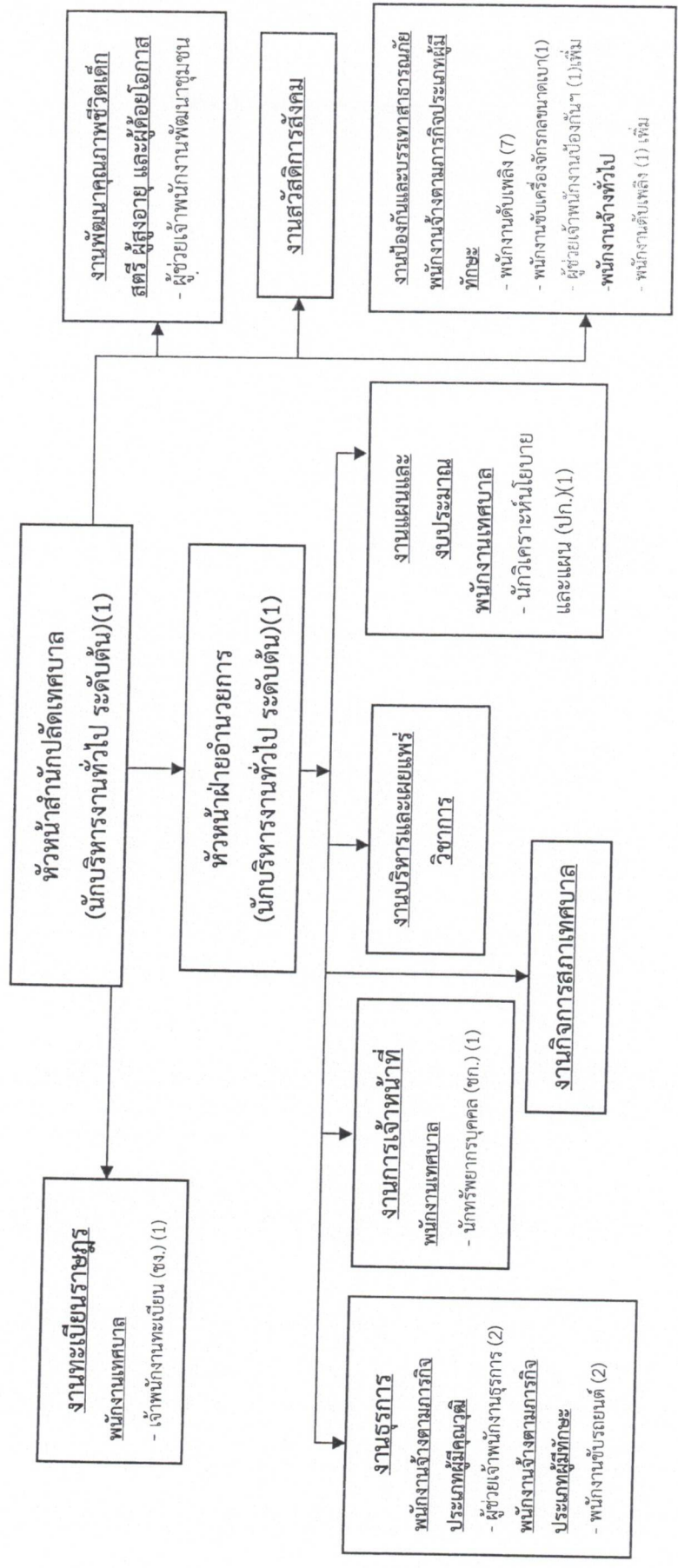
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ยังอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับเมื่อถึง 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ														
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1		0		1	1	1	1	138,000	5,760	143,520	143,760
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ														
61	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	200,280		1	1	-	8,040	8,460	208,320	208,680	208,740
62	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	158,040		1	1	-	6,360	6,840	164,400	164,640	164,880
หน่วยตรวจสอบภายใน														
63	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก./ทอ.	1	0	355,320		1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
(4)	รวม		69	40			62	62	+10/-7	1,367,520	390,900	12,759,480	12,896,640	13,027,380
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 8 %											1,020,758	1,031,731	1,042,190
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											13,780,238	13,928,371	14,069,570
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											37.39	35.99	34.62
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี											36,858,150	38,701,057	40,636,109

หมายเหตุ
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน = 36,858,150 บาท (35,103,000x5%)+ 35103000 (2566)
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน = 38,701,058 บาท (36,858,150x5%)+ 36858150
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน = 40,636,110 บาท (38,701,058x5%)+ 38701058

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

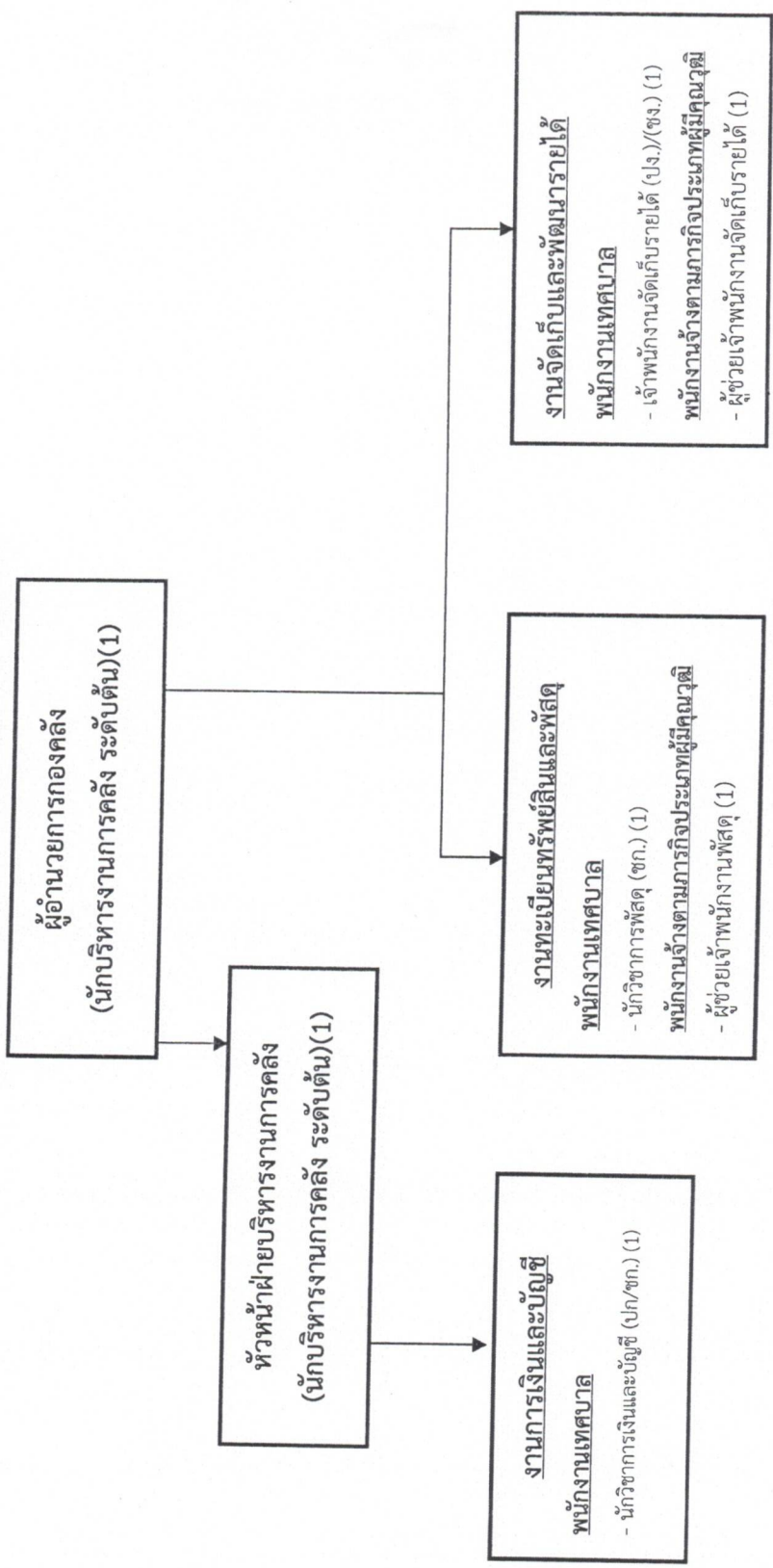


**โครงสร้างการบริหารงาน
สำนักปลัดเทศบาล**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญพิเศษ	พง./ขง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	2	-	-	-	-	1	-	-	14	1	20

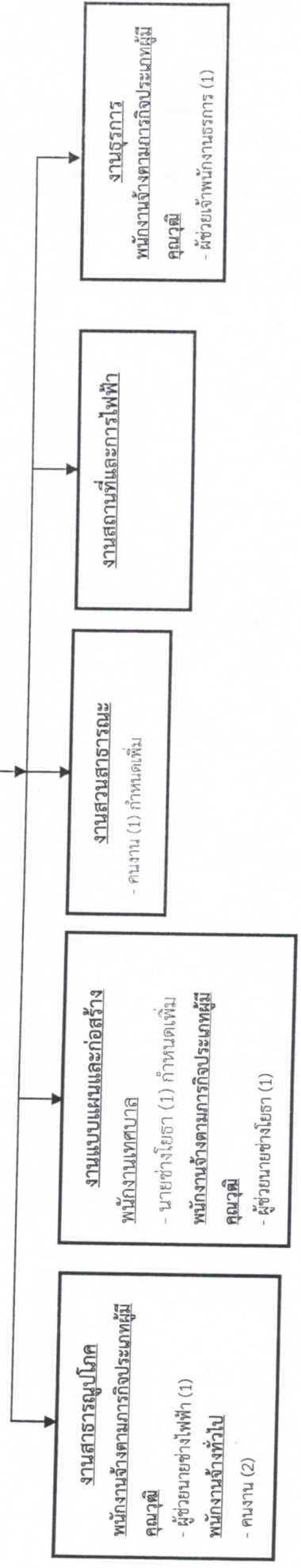
**โครงสร้างการบริหารงาน
กองคลัง**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการพิเศษ	ปง./ชก	ปง./ชง.	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	2	-	7

**โครงสร้างการบริหารงาน
กองช่าง**

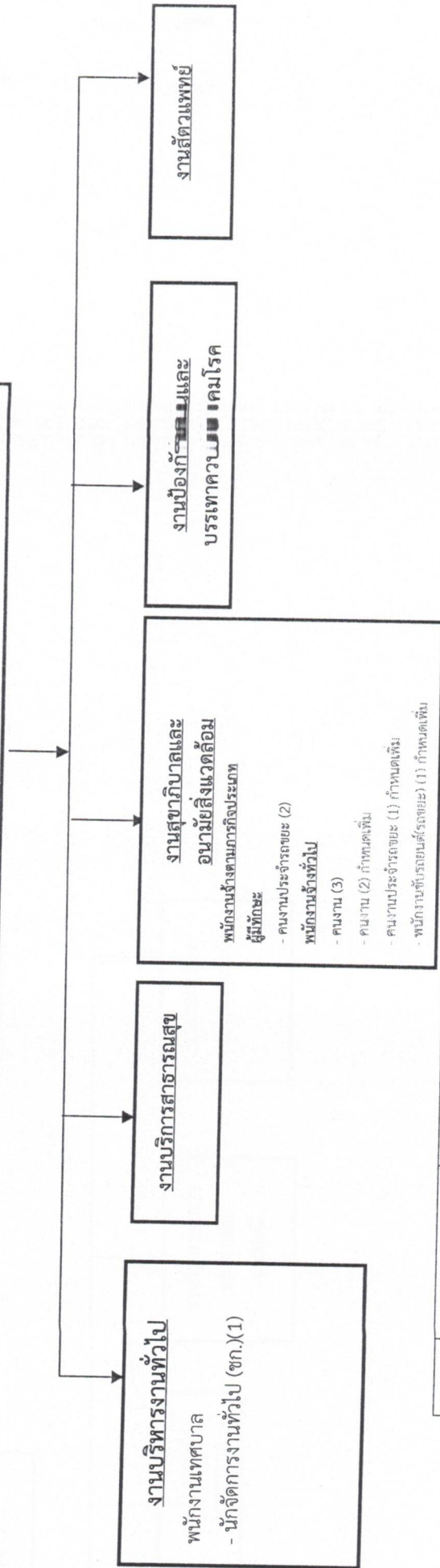
**ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(1)**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ป.ง./ช.ง.	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	-	-	3	3	8

โครงสร้างการบริหารงาน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

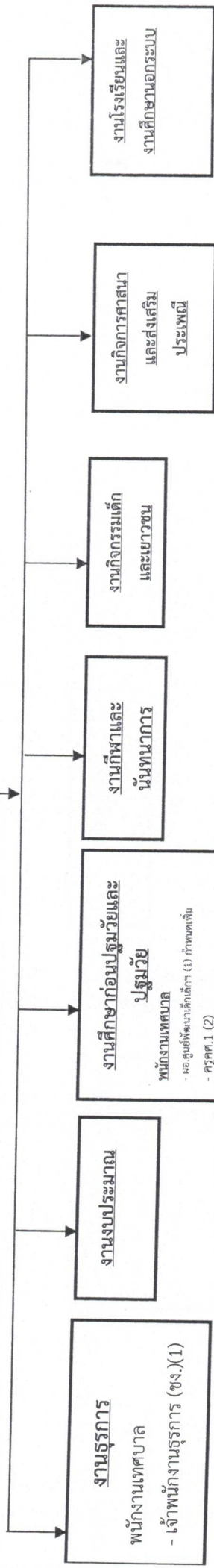
ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(1)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส	- -ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	7	11

**โครงสร้างการบริหารงาน
กองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(1)**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส	ภาคกิจ	ทั่วไป	ภาคกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	-	3	4	4	1	10

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
พนักงานเทศบาล												
1	ว่าง		48-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	48-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040	84,000	84,000	ว่าง
พนักงานเทศบาล												
2	นางมกรธยานิชู เดชานันท์พัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) (การบัญชี)	48-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	48-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	522,960	42,000	-	564,960
3	นายเกรียงศักดิ์ สิริวัฒน์โสภณ	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง	48-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	48-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	422,600	18,000		440,600
4	นางณิศา บุญเกียรติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	48-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	48-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	311,640			311,640
5	นางสาสุพัชร์ช ธนบัตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	48-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	48-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	249,240			249,240
6	นางสาวกานุมมาต น้อมนอบ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	48-2-01-4102-001	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ชำนาญงาน	48-2-01-4102-001	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ชำนาญงาน	254,280			254,280

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ	
7	ว่างขอยุบเลิก		46-2-01-4805-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง	46-2-01-4805-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง				ขอยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภที่มีคุณวุฒิ												
8	นางสาวสาวกัญต์ คงมาก	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	205,800			205,800
		การปกครองท้องถิ่น										
		มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี										
9	นางสาวจริญญา สุวัตติกุล	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	203,760			203,760
		การปกครองท้องถิ่น										
		มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี										
10	นางสาวเกตุวดี สุวัตติกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	172,200			172,200
		บริหารธุรกิจ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)										
		โรงเรียนระนองเทคโนโลยี										
11	ว่าง								138,000			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภที่มีทักษะ												
12	นายเทอดศักดิ์ สุวัตติกุล	สังคมศาสตร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	211,800			211,800
		วิทยาลัยชุมชนระนอง										
13	นายสันติ งามแมน	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	175,200			175,200
		การปกครองท้องถิ่น										
		มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี										
14	นายมงคล ศานติประพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	156,600			156,600

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
15	นายคุณวุฒิ สุวดีกุล	โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	167,880			167,880
16	นายประทีป เรืองไกรวิทย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	179,880			179,880
17	นายสุวิทย์ ปรากฏมนตรี	ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	159,600			159,600
18	นายประภค อารัมมิตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	140,160			140,160
19	นายประจวบ สุปา	ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	134,880			134,880
20	นายจริญ แปะชวด	ประถมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800			112,800
21	นายธนิตย์ เพชรประสิทธิ์	ประถมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800			112,800
22	ว่างขอยุบเลิก			พนักงานดับเพลิง								ขอยุบเลิก
23	ว่าง											กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติม	
24	นางสาวกรรณิการ์ ทินสุช	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	48-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	48-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,720	42,000		477,720
25	นางชนนิกันต์ มะลิวัดย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	48-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	48-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	416,160	18,000		434,160
26	ว่าง	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	48-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (บริหารทั่วไป)	ปก./ชก.	48-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการพัสดุ)	ปก./ชก.	355,320			355,320
27	นางสุดา พันซัง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทั่วไป)	48-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	48-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	402,720			402,720
28	ว่าง		48-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	48-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	297,900			297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภที่มีคุณวุฒิ												
29	นางสาวสนทยา สุดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	169,800			169,800
30	นางสาวมุกดา รัตณรงค์	วิทยาลัยเทคนิคตระนอง ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ(การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	143,520			143,520
กองช่าง (05)												
พนักงานเทศบาล												

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
31	ว่าง		48-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	48-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	449,220		449,220	
32	ว่างขอปรับเงินเดือนเพิ่ม				-	48-2-05-4101-001	นายธวัชโยธา	ป.ง./ชง	297,900		297,900	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้												
33	นางสาวปราภรณา มาศทอง	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	156,840		156,840	
		คอมพิวเตอร์ธุรกิจ										
		วิทยาลัยชุมชนระนอง										
34	นายจตุรงค์ เรืองฤทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	112,800		112,800	
		การจัดการอุตสาหกรรม										
		วิทยาลัยเทคนิคระนอง										
35	นายเทพทัต ทวีทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000		138,000	
		ช่างอุตสาหกรรม(ก่อสร้าง)										
		โรงเรียนนครราชสีมาศึกษา										
36	ว่างขอขยับเล็ก			ผู้ช่วยนายช่างโยธาแบบ								ขอยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป												
37	นายอรุณ ชมภูชนะ	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-		คนงาน	-	108,000		108,000.0	
		โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง										
38	นายพนทล ไชยมุข	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-		คนงาน	-	108,000		108,000.0	
		โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
30	ว่างขอศึกษานิเทศก์											
	กองอำนวยการและบริหารท้องถิ่น (อส)											
	พนักงานเทศบาล											
40	ว่าง	-	48-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	48-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	449,220			449,220
				และสิ่งแวดล้อม			และสิ่งแวดล้อม					
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
41	นายธีระพันธ์ คงสุวรรณ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	48-206-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	48-206-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	190,080			190,080
		มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม										
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ											
42	นางชอุบลเล็ก			พนักงานขับรถยนต์								
43	นายธีระ ใจกล้า	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	201,480			201,480
		โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง										
44	นายวินทร์ ใจกล้า	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	117,360			117,360
		โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง										
45	นางชอุบลเล็ก			คนงานประจำรถขยะ								
	พนักงานจ้างทั่วไป											
46	นายปิยพันธ์ จิตมาศ	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000			108,000
		โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง										
47	นายณรงค์ ชมภูชนะ	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000			108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
		โรงเรียนบ้านทุ่งหวาง										
48	นางสาวดวงกมล ทองบ่อ	อนุปริญญา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยชุมชนระนอง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000			108,000
49	ว่างขอตำแหน่งเดิม						พนักงานต้อนรับ(พิเศษ)		108,000			กำหนดเพิ่ม
50	ว่างขอตำแหน่งเดิม						คนงานประจำรถขยะ		108,000			กำหนดเพิ่ม
51	ว่างขอตำแหน่งเดิม						คนงาน		108,000			กำหนดเพิ่ม
52	ว่างขอตำแหน่งเดิม						คนงาน		108,000			กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (08)												
พนักงานเทศบาล												
53	ว่าง		48-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	48-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	449,220			449,220
54	นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม	อนุปริญญา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยชุมชนระนอง	48-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	48-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	234,720			234,720
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหวาง												
พนักงานครู												
55	ว่างขอตำแหน่งเดิม						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					กำหนดเพิ่ม
56	นางสาวสวณีย์ ชูศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	48-2-08-66-00049	ครู	-	48-2-08-66-00049	ครู	-	-			ใช้เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
64	ว่างขอตำแหน่งเพิ่ม			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างไม้และช่างสี		ผู้ช่วยช่างพิมพ์พิมพ์กรรมวิธีพิเศษ			138,000			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ												
65	นายมนตรี ชูศรี	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา			208,320			208,320
66	นายชิต สมเลข	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา			208,320			208,320
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานเทศบาล												
67	ว่าง	-	48-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	48-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	379,320			ว่าง

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลหางวได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลหางวได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้าง ครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลหางว เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลหางว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่ง การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เป็นเทศบาลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหางว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านเฟสบุ๊ค เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีขีดความสามารถในการให้บริการรถกู้ภัย ฉุกเฉิน ให้บริการทันที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาการเข้ามา ใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหงาว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหงาวเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหงาว ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหางว ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคตามประกาศเทศบาลตำบลหางว เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหางว ดังนี้

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบพึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
3. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
4. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
5. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
6. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
7. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
8. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
9. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
10. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่ง que ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง
7. มีคุณพินิจที่ดี
8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

1. มีความร่วมมือ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
5. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

1. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
5. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
6. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ



ประกาศเทศบาลตำบลหางว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหางว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหางวเรียบร้อยแล้ว โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจรัญ ปิยะชากรณ์)
นายกเทศมนตรีตำบลหางว