แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลหงาว

อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

บริหารงานบุคคล
อย่างมีประสิทธิภาพ

พัฒนาองค์กร
อย่างต่อเนื่อง

ยึดมั่นธรรมาภิบาล
โปร่งใส ตรวจสอบได้

มุ่งสู่บริการสาธารณะ
ที่มีคุณภาพ

เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๔๗
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒	๕๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลหงาว
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลหงาว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหงาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงาวมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงาวมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงาว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงาวสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหงาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหงาว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหงาว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหงาวตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหงาว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหงาว บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำ

ให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันและงบประมาณใกล้เคียงกัน

ทต.หงาว อ.เมืองระนอง จ.ระนอง		**ทต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.ระนอง**	
ส่วนราชการ/ประเภท	**จำนวน (อัตรา)**	**ส่วนราชการ/ประเภท**	**จำนวน (อัตรา)**
ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)	๑
สำนักปลัดเทศบาล		**สำนักปลัดเทศบาล**	
ข้าราชการ	๕	ข้าราชการ	๘
ลูกจ้างประจำ	-	ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๗
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	**๒๐**	**รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล**	**๑๙**
กองคลัง		**กองคลัง**	
ข้าราชการ	๕	ข้าราชการ	๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓
พนักงานจ้างทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๒
รวมอัตรากำลังกองคลัง	**๗**	**รวมอัตรากำลังกองคลัง**	**๙**
กองช่าง		**กองช่าง**	
ข้าราชการ	๒	ข้าราชการ	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-
รวมอัตรากำลังกองช่าง	**๘**	**รวมอัตรากำลังกองช่าง**	**๕**

ทต.หงาว อ.เมืองระนอง จ.ระนอง		ทต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.ระนอง	
ส่วนราชการ/ประเภท	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ประเภท	จำนวน (อัตรา)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ	๒	ข้าราชการ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๓
รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ	**๑๑**	**รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ**	**๖**
กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ข้าราชการ	๒	ข้าราชการ	๑
พนักงานครู	๓	พนักงานครู	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๒
รวมอัตรากำลังกองการศึกษา	**๑๐**	**รวมอัตรากำลังกองการศึกษา**	**๖**
กองการประปา		กองการประปา-ไม่มี-	
ข้าราชการ	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓		
รวมอัตรากำลังกองการประปา	**๔**		
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
ข้าราชการ	๑	ข้าราชการ	๒
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	**๑**	**รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน**	**๑**

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหงาว และเทศบาลตำบลปากน้ำ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันและงบประมาณใกล้เคียง ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยเทศบาลตำบลหงาว ยังมีอัตรากำลังบางตำแหน่งที่ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อให้การบริการประชาชนอย่างเร็วเร็วและทั่วถึง ซึ่งตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหงาว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสามารถดำเนินการสรรหาบุคลากร มาปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหงาว เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาและพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลหงาวมีพื้นที่รับผิดชอบ ๑.๘๕ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองระนองไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร พื้นที่เป็นลักษณะรูปสี่เหลี่ยมคางหมู เป็นที่ราบเชิงเขาลาดลงสู่ทะเลด้านทิศตะวันตกและเคยเป็นพื้นที่ทำเหมืองแร่ดีบุกเดิม สภาพดินบางส่วนจึงเสื่อมโทรม ขาดอินทรีย์วัตถุในดิน และน้ำใต้ดินบริเวณที่เคยทำเหมืองแร่จะเป็นสีเหลืองมีสนิมปนเปื้อน ไม่เหมาะกับการบริโภค

ลักษณะที่ตั้ง

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ถนนเพชรเกษม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว

ประชากร (ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙)

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๔๑๖ คน

ความหนาแน่นของประชากรต่อหนึ่งตารางกิโลเมตร คือ ๑,๓๐๕ คน/ตารางกิโลเมตร

ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหงาว มีจำนวน ๓ ชุมชน คือ

(๑) ชุมชนตลาดสองฝั่งคลอง

(๒) ชุมชนต้นน้ำร่วมพัฒนา

(๓) ชุมชนโรงเรียนประชาพิทักษ์

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหงาวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลหงาว คือ **"ตำบลน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประชาชนอยู่ดีมีสุข"** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการของเทศบาลตำบลหงาวการให้บริการด้านสาธารณูปโภค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตำบลปอเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปตามนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหงาว ซึ่งได้กำหนดไว้ ๖ นโยบาย ดังนี้

<u>นโยบายการพัฒนาของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลหงาว</u>

ในการบริหารงานเทศบาลตำบลหงาว นายกเทศมนตรีตำบลหงาว มีนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลหงาว ดังนี้

๑. นโยบายด้านการเมือง การบริหารราชการ

๑.๑ การดำเนินการทางการเมือง จะใช้แนวทางยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๑.๒ บูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๑.๔ ปรับปรุงระบบการบริหารองค์กรตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นการมีส่วนร่วมและเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น

๑.๕ สนับสนุนและพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลตำบลหงาว โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและยึดหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี จัดการบริการประชาชนด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเท่าเทียม

๑.๖ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน เช่น แสงสว่าง ไฟฟ้า น้ำประปา ผนังกั้นน้ำ ทางเท้า และถนนหนทางต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบล หงาว เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และการคมนาคมมีความสะดวกปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

๒.๒ ขุดลอก คูคลอง ปรับปรุง ระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๓ ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อปกป้องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลหงาว

๒.๔ ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบระบายน้ำให้สามารถระบายน้ำได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการจัดวางระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมให้มีประสิทธิภาพ ในเขตเทศบาลตำบลหงาว ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๓. นโยบายการพัฒนาด้านสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้ ให้ได้รับการดูแล ช่วยเหลือให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งด้านที่อยู่อาศัยและด้านอาชีพ และให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓.๒ สนับสนุนการบริการ ด้านสุขภาพ อนามัย จัดให้มีรถพยาบาล รถฉุกเฉินไว้ บริการประชาชน

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอาชีพการสร้างอาชีพ และพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพของประชาชน

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน และรณรงค์การป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด และ อบายมุข เพิ่มมาตรการโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหงาวเป็นพื้นที่สีขาว

๔. นโยบายด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด เทศบาลตำบลหงาว ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดการเรียนการสอน และอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ฟื้นฟู บูรณะ อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญต่างๆให้คงอยู่ และมีการจัดการอย่างมีระบบ

๔.๓ ส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ เพื่อสุขภาพในทุกระดับ ตลอดจนส่งเสริมจัดให้มีกิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมที่ดีและห่างไกลยาเสพติด

๔.๔ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวตำบลหงาว และการจัดพิธีทางศาสนา เนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๕. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดให้มีการบริการ ด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการพัฒนาของศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาล ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

๕.๒ ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) และให้มีส่วนร่วมในการบริการสาธารณสุขอย่างจริงจัง

๕.๓ จัดระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสายในเขตเทศบาลตำบล หงาว

๕.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายและการดูแลรักษาสุขภาพ อนามัยของประชาชน

๕.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ให้ถูกสุขลักษณะ และเป็นไปตามหลักสุขาภิบาล และมีประสิทธิภาพ ลดขยะตกค้าง

๕.๖ รณรงค์ให้ประชาชน คัดแยกขยะ และไม่ทิ้งขยะลงลำคลอง

๕.๗ พัฒนาพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาลตำบลหงาวให้เป็นพื้นที่สีเขียว สวนสาธารณะ สวนหย่อมใช้เป็นที่พักผ่อนของประชาชน

๕.๘ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรง และได้รับการบริการด้านสาธารณอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยเน้นการป้องกันมากกว่ารักษา รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเองให้เข้มแข็ง

๖. นโยบายด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวที่มีในเขตเทศบาลตำบลหงาวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ปรับปรุงให้สวยงาม และปลอดภัย ตลอดจนจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งทางศาสนาประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมอื่นๆ ให้เป็นที่ดึงดูดความสนใจ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างอาชีพให้กับชุมชน เพิ่มรายได้ให้กับผู้ประกอบการหาบเร่ แผงลอย ร้านอาหาร และประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหงาว

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน โดยจัดอบรมเพื่อถ่ายทอด ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

๖.๓ การพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลหงาว เพื่อให้เทศบาลตำบลหงาว มีรายได้เพียงพอที่จะพัฒนาในด้านต่างๆ ตามนโยบายที่วางไว้ ในส่วนของการจัดเก็บรายได้นั้นยึดหลักการจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม เพื่อมิให้ประชาชนเดือดร้อนในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strenght = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุม อำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมาย ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ๒. มีพื้นที่ตำบลขนาดเล็ก ง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง ๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว ๔. สภาเทศบาลตำบลสามารถบัญญัติเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และเทศบัญญัติท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย ๕. มีการจัดเก็บรายได้และได้รับงบประมาณสนับสนุนทำให้คล่องตัวในการบริหารงานภายใต้กฎหมาย ๖. มีบุคลากรและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานภายใน ๗. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง	๑. การมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เสี่ยงต่อการเกิดทุจริต คอรัปชั่น ๒. การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมาก ทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด ๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลามีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด ๔. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที ๕. บุคลากรของเทศบาล ขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ๖. เครื่องมือ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย
โอกาส (Opportunity = O)	**อุปสรรค (Threat = T)**
๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ ๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง ๓. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงาน ๔. นำข้อมูลจาการจัดทำเวทีประชาคมจัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ๒. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน ๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจ ยังไม่มีความชัดเจน ๔. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระดับชาติ ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๕. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ

เทศบาลตำบลหงาวได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ดังนี้

วิสัยทัศน์ "ตำบลน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประชาชนอยู่ดีมีสุข"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

๒. การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและให้ความรู้แก่ประชาชนทุกระดับ

๔. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนและป้องกันโรคติดต่อ

๖. การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

๗. การส่งเสริมความเข้มเข็งของครอบครัวและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมขนส่ง และการวางผังเมืองรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของประชาชน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวให้มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยว

๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

เป้าประสงค์

๑. การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับป้องกันภัยพิบัติ สาธารณภัยต่าง

๒. การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา

๒. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหงาว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหงาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหงาวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหงาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดเรือ (มาตรา ๑๖)

(๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))

(๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

(๒) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

(๓) การพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) และมาตรา ๕๐ (๖))

(๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๖) และมาตรา ๕๐(๖))

(๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)

(๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒) และมาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๐))

(๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินฯลฯ(มาตรา ๕๐ (๓) และมาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) และ มาตรา ๕๐ (๕))

(๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑ (๓) และมาตรา ๑๖ (๓))

(๒) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๑ (๕))

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๔) และมาตรา ๑๖ (๓๑))

เทศบาลตำบลหงาวได้ใช้เทคนิค SWOT นำมาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาเพื่อการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาแบบองค์รวม ดังนี้

<u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน</u>

เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของเทศบาลตำบลหงาว ที่จะช่วยบ่งบอกจุดแข็งที่จะใช้ประโยชน์และจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข เพื่อสามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา โดยประเมินศักยภาพของทรัพยากร สมรรถนะในการใช้ทรัพยากรตำแหน่งในการแข่งขัน สภาพแวดล้อมทั่วไปและการพัฒนาองค์การว่ามีส่วนดีส่วนเสีย ความเข้มแข็ง ความอ่อนแอ ศักยภาพ ข้อจำกัด ภายในหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลตำบลหงาวเป็นเทศบาลขนาดกลางมีการแบ่งงานเป็นสัดส่วน

๒. การคมนาคมสะดวกเนื่องจากเทศบาลตำบลหงาว ห่างจากเมืองระนองเพียง ๑๓ กิโลเมตร ทำให้มีเส้นทางการเดินทางที่สะดวกรวดเร็ว

๓. มีหน่วยงานของรัฐและสถานศึกษาร่วมสนับสนุนการพัฒนาในท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะระนอง เป็นต้น ทำให้มีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน ส่งผลให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพจากความร่วมมือของหน่วยงานดังกล่าว

๔. มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

๕. มีเครื่องมือปฏิบัติงานในสำนักงานที่ทันสมัย และมีความพร้อมในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ

๖. มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ จัดเก็บรายได้ และได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณได้อย่างเต็มที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานของรัฐเข้าไปสนับสนุน

๒. ขาดการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลจากประชาชนในชุมชน

๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

๔. ขาดบุคลากรในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา กองประปา และตำแหน่ง สำคัญๆ ต่าง ๆ โดยขาดบุคลากรผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ งานสาธารณูปโภค ตำแหน่ง นายช่างโยธา งานพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รักษาการปฏิบัติงานในบางเรื่องไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕. ไม่มีสวนสาธารณะเพื่อประชาชนในชุมชนได้ใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

<u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก</u>

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

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ชุมชนเกิดการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อชุมชนเข้มแข็ง

๒. ประชาชนในชุมชนมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลมากขึ้น

๓. การได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงทุกชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่ดี มีสุข ของประชาชนในชุมชน

๔. ตำแหน่งหัวหน้ากองที่ว่าง มีผู้มารับตำแหน่งครบทุกกอง เพื่อให้การปฏิบัติงานในกองต่างๆ มีประสิทธิภาพ

๕. ที่ดินด้านหลังสำนักงานเทศบาลตำบลหงาวที่เทศบาลชนะคดีบริษัทไซมิสตินจำกัด เทศบาลจะสามารถดำเนินการปรับปรุงพื้นที่เพื่อก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์พักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกาย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงต่อไป

อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนมีจำกัด ทำให้การดำเนินโครงการไม่สามารถทำตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด รวมถึงโครงการที่เกินศักยภาพของงบประมาณ ทำให้ต้องสรรหาแหล่งงบประมาณจากภายนอก เช่น งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

๒. ประชาชนไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย การมีข้อจำกัดด้านกฎหมาย รวมถึงกฎหมายที่ซ้ำซ้อนหรือเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจนระบบการรายงานซ้ำซ้อนทำให้ไม่มีโอกาสทำงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างจริงจัง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหงาว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามนโยบายของผู้บริหาร ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล รวมทั้งองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่เทศบาลและประชาคมเมืองกำหนดร่วมกัน คือ “เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการพัฒนานำพาชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเป็นสังคมแห่งความพอเพียง เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีเอื้อต่อระบบเศรษฐกิจในชุมชน” “ตำบลน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประชาชนอยู่ดีมีสุข” จึงกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองตามลำดับความสำคัญในการพัฒนา มีดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ /การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

(๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร/การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม / การจัดการศึกษา

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. ด้านการสาธารณสุข และการกีฬา

(๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล / การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๔) การรักษาความปลอดภัย ความระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๖) การส่งเสริมกีฬา

<u>ภารกิจรอง</u>

ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ / การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๖) การสาธารณูปการ

(๗) การควบคุมอาคาร

(๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๙) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน / การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๑๐) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด้านการบริหารจัดการที่ดี

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรม ชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๓) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน / การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้าและการท่องเที่ยว

(๑) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม / การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) เทศพาณิชย์ / การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหงาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา การการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหงาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และบางส่วนราชการจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพิ่มรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหงาว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหงาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลหงาว มีรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗-๒๕๖๙	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐-๒๕๗๒**	**หมายเหตุ**
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	
- งานแผนและงบประมาณ	- งานแผนและงบประมาณ	
- งานกิจการสภาเทศบาล	- งานกิจการสภาเทศบาล	
- งานสวัสดิการสังคม	- งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	
	- งานบริหารงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	กำหนดเพิ่ม
	- งานนิติการ	กำหนดเพิ่ม
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	**๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง**	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗-๒๕๖๙	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐-๒๕๗๒	หมายเหตุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	กำหนดเพิ่ม
	- งานบริหารงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานแบบแผนและก่อสร้าง	- งานแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
	- งานบริหารทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานบริการสาธารณสุข	- งานบริการสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อ	- งานป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อ	
- งานสัตวแพทย์	- งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา	**๕. กองการศึกษา**	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานการศึกษาก่อนปฐมวัย	- งานการศึกษาก่อนปฐมวัย	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณี	- งานกิจการศาสนาและส่งเสริมประเพณี	
- งานโรงเรียนและงานศึกษานอกระบบ	- งานโรงเรียนและงานศึกษานอกระบบ	
	- งานบริหารงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
	- งานแผนงานและโครงการ	กำหนดเพิ่ม
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนดเพิ่ม
๖. กองการประปา	**๖. กองการประปา**	
- งานผลิตและบริการ	- งานผลิตและบริการ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
	- งานบริหารงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหงาว ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและระบบการบริหารจัดการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๗	๕	๕	๕	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	**๑๕**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	-๒	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล	**๒๐**	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	-๒	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	**๖**	**๕**	**๕**	**๕**	-๑	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง	**๘**	**๗**	**๗**	**๗**	-๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อว่าง ขอปรับปรุง ตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)
รวมพนักงานเทศบาล	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดให้ชื่อตำแหน่งตรงตามงานที่ปฏิบัติ ๑ เดิมชื่อ คนงาน
รวมพนักงานจ้าง	**๙**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	+๑	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุขฯ	**๑๑**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	+๑	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหงาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
รวมพนักงานครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (รอจัดสรรจากกรมฯ)	๓	๓	๓	๓				เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน ๑ เงินรายได้ ๑
รวมพนักงานจ้าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองการประปา (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานผลิตประปา	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา ปี ๒๕๗๑
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	
รวมอัตรากำลังของกองการประปา	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๖๑	๖๐	๖๐	+๒/-๓	-๑	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร (กลาง)	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	32,890	34,860	36,950	748,930	783,790	820,740	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	1	1	611,640	42,000	1	1	1	-	-	-	36,720	39,000	41,280	690,360	729,360	770,640	(50,970)
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	อก.ต้น	1	1	489,840	18,000	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	537,240	568,440	601,560	(40,820)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	302,640		1	1	1	-	-	-	18,240	19,320	20,520	320,880	340,200	360,720	(25,220)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	333,480		1	1	1	-	-	-	20,040	21,240	22,560	353,520	374,760	397,320	(27,790)
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	1	317,160		1	1	1	-	-	-	19,080	20,280	21,480	336,240	356,520	378,000	(26,430)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,390	0	0	243,990	243,990	243,990	(19,550)
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,390	0	0	243,990	243,990	243,990	(19,550)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	221,160		1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,040	239,280	248,880	(18,430)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	172,920		1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,880	187,080	194,640	(14,410)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																		
11	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,390	0	0	243,990	243,990	243,990	(19,550)
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	215,880		1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	1,080	224,520	233,520	234,600	(17,990)
13	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	188,520		1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	196,080	204,000	212,160	(15,710)
14	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	221,160		1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,040	239,280	248,880	(18,430)
15	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	180,960		1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,280	195,840	203,760	(15,080)
16	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	153,600		1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,840	166,320	173,040	(12,800)
17	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	141,360		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,120	153,120	159,360	(11,780)
18	พนักงานดับเพลิง	-	1	0	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
19	พนักงานดับเพลิง	-	1	0	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
20	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	152,400		1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
21	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง (04)																		
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.ต้น	1	1	513,600	42,000	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	586,440	619,200	653,880	(42,800)
23	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อก.ต้น	1	1	556,080	18,000	1	1	1	-	-	-	33,480	35,400	37,560	607,560	642,960	680,520	(46,340)
24	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	218,400		1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)
25	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	476,160		1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	(39,680)
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	168,360	-	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	212,760		1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,280	230,160	239,400	(17,730)
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บรายได้	-	1	0	167,040		1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	ว่าง
	กองช่าง (05)																		
29	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อก.ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
30	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	329,640		1	1	1	-	-	-	19,780	20,970	22,230	349,420	370,390	392,620	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	195,600		1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,520	211,680	220,200	(16,300)
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	0	0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
33	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	180,840		1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,160	195,720	203,640	(15,070)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
34	คนงาน	-	1	0	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่าง
35	คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
36	คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
37	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อก.ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
38	นักจัดการงานทั่วไป เมื่อว่าง ขอปรับปรุงตำแหน่งเป็น นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ปก.	1	1	256,800		1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	272,280	288,720	306,120	(21,440)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	0	0		1	1	1	+1	-	-	167,040	8,720	9,070	167,040	175,760	184,830	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																		
40	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	154,800		1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,040	167,520	174,240	(12,900)
41	คนงานประจำรถขยะ	-	1	0	136,560		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
42	คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
43	คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
44	คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
45	คนงาน	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
46	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
47	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
48	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดชื่อให้ตรงตามงานที่ปฏิบัติเดิม คนงาน
	กองการศึกษา (08)																		
49	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	อก.ต้น	1	1	505,560	42,000	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	577,920	610,080	644,280	(42,130)
50	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	0	0		1	1	1	+1	-	-	355,320	21,360	22,680	355,320	376,680	399,360	กำหนดเพิ่ม
51	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	194,400		1	1	1	-	-	-	11,760	16,080	13,440	206,160	222,240	235,680	(16,200)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหงาว																		
52	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ		1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
53	ครู		1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
54	ครูผู้ช่วย		1	0	0		1	1	1				0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (ขอใช้บัญชี)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
55	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ขออัตราตำแหน่งเพิ่มไปยังกรมฯ)	-	3	0	0		3	3	3				0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																		
56	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	44,640		1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	51,960	59,520	67,440	คิดเงินบางส่วน
57	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	142,080		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	(11,840)
	กองประปา (09)																		
58	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	อก.ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1				23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเติม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
59	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	173,760		1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,720	188,040	195,600	(14,480)
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																		
60	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,390	0	0	243,990	243,990	243,990	(19,550)
61	พนักงานผลิตน้ำประปา (ยุบเลิก 2571)	-	1	1	196,200		1	-	-	-	-1	-	7,920	0	0	204,120	0	0	(16,350)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
62	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	ว่างเติม
(4)	**รวม**		64	45			61	60	60		-	-	1,138,850	636,350	660,030	14,331,410	14,763,640	15,423,670	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 10 %															1,433,141	1,476,364	1,542,367	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,764,551	16,240,004	16,966,037	
(7)	**คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															38.45	37.72	37.53	
(8)	**งบประมาณรายจ่ายประจำปี**															40,999,350	43,049,318	45,201,783	

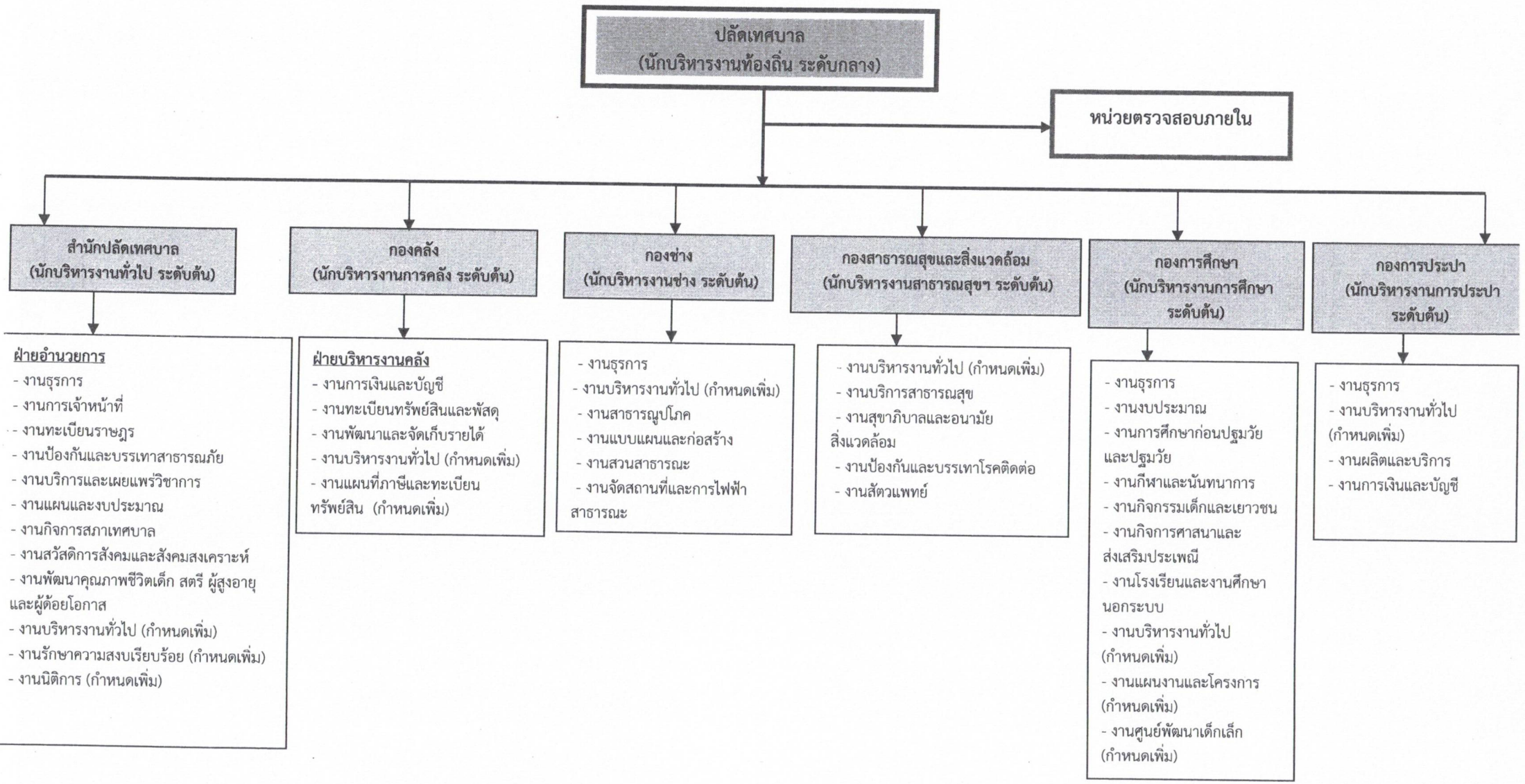
หมายเหตุ

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 เป็นเงิน = 40,999,350 บาท (39,047,000x5%)+39,047,000 39,047,000 (2569)

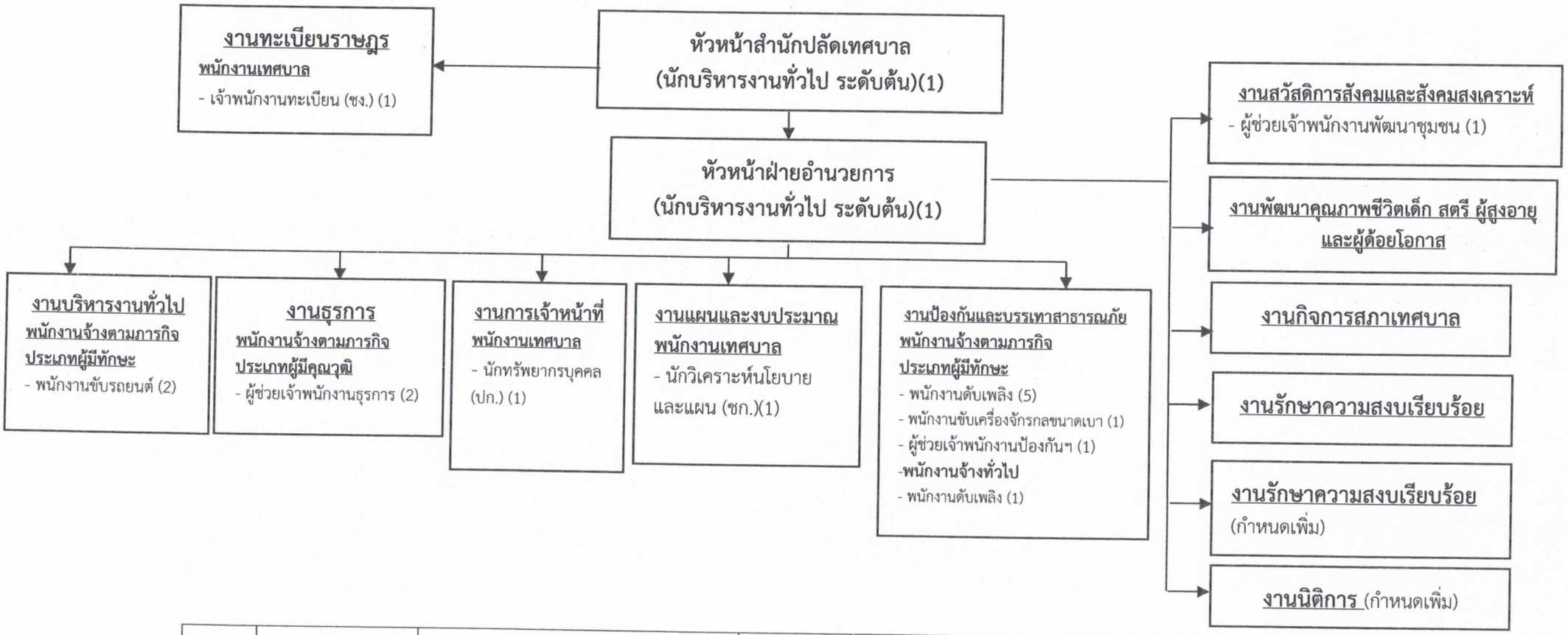
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เป็นเงิน = 43,049,318 บาท (40,999,350x5%)+40,999,350

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เป็นเงิน = 45,201,783 บาท (43,049,318x5%)+43,049,318

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



โครงสร้างการบริหารงาน
สำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	2	-	-	1	-	-	12	1	18

โครงสร้างการบริหารงาน กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

งานบริหารงานทั่วไป
(กำหนดเพิ่ม)

งานการเงินและบัญชี
พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.) (1)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการพัสดุ (ชก.) (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)

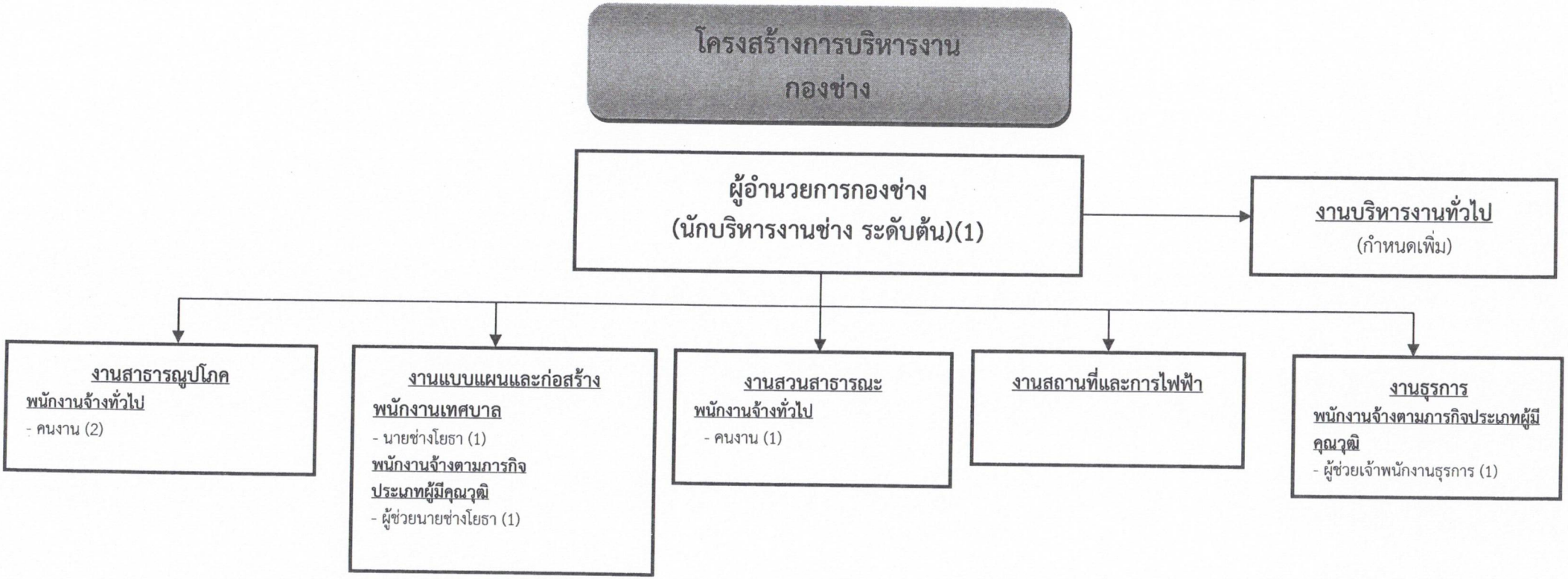
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
พนักงานเทศบาล
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)/(ชง.) (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
(กำหนดเพิ่ม)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-	7

โครงสร้างการบริหารงาน
กองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2	3	8

โครงสร้างการบริหารงาน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(1)

งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานเทศบาล
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (1)
เมื่อว่างขอปรับปรุงเป็น
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชง.)

งานบริการสาธารณสุข
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
(ปง./ชง.) (๑) กำหนดเพิ่ม

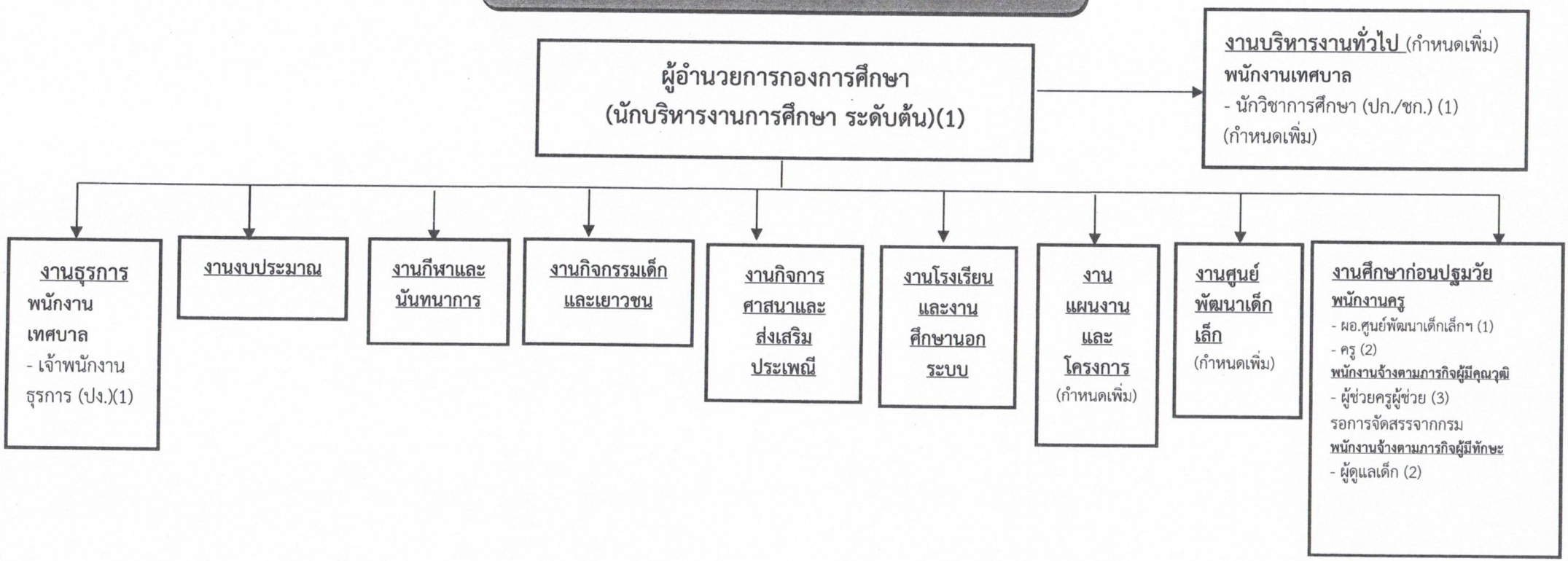
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท
ผู้มีทักษะ
- คนงานประจำรถขยะ (2)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (4)
- คนงานประจำรถขยะ (2)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (1)

งานป้องกันและ
บรรเทาโรคติดต่อ

งานสัตวแพทย์

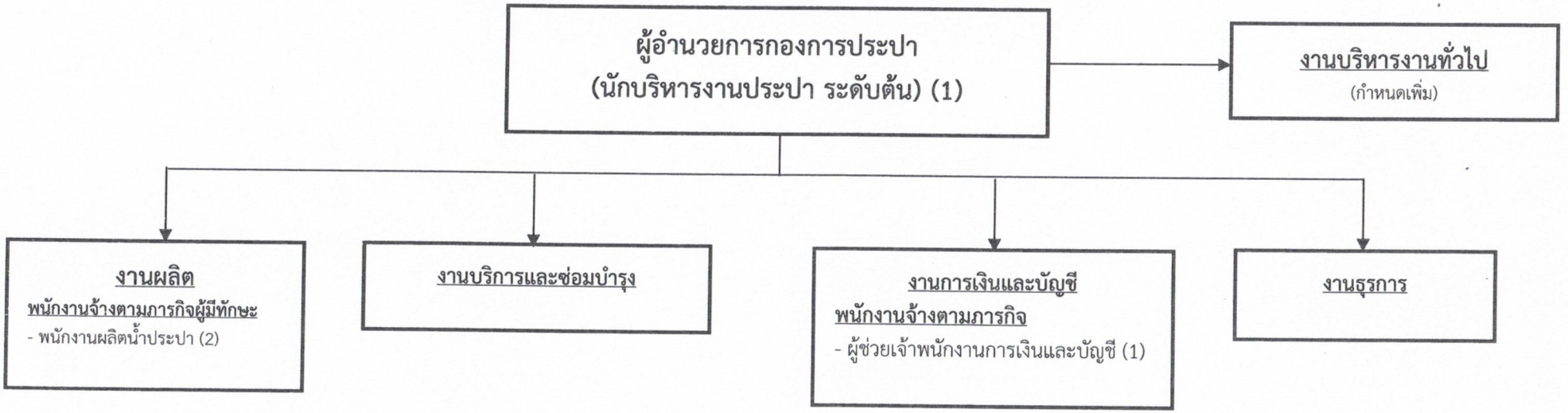
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	-	-	3	7	12

โครงสร้างการบริหารงาน
กองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	1	-	3	5	-	11

โครงสร้างการบริหารงาน
กองการประปา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	4

โครงสร้างการบริหารงาน
หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(1)

<u>งานตรวจสอบภายใน</u>
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครูศูนย์เด็ก	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานเทศบาล												
1	ว่าง	-	48-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	48-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล												
พนักงานเทศบาล												
2	นางภรธญานิษฐ์ เดชานันทิพัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) (การบัญชี) มหาวิทยาลัยทักษิณ	48-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	48-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	611,640 (50,970x12)	42,000 (3,500x12)	-	
3	นายเกรียงศักดิ์ สิริวัฒนโสภา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง	48-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	48-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	489,840 (40,820x12)	18,000 (1,500x12)		
4	นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	48-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	48-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	302,640 (25,220x12)			
5	นางสาวสุพรัชต์ ธนบัตร	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	48-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	48-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	333,480 (27,790x12)			
6	นางสาวภานุมาศ น้อมนอบ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	48-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	48-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	317,160 (26,430x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
7	นางสาวเสาวภักดิ์ คงมาก	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	234,600 (19,550x12)			
8	นางสาวจริญญา สุวัตถิกุล	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	234,600 (19,550x12)			
9	นางสาวเกตุวดี สุวัตถิกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) โรงเรียนระนองเทคโนโลยี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	221,160 (18,430x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
10	นายเสกสรรค์ ทองบ่อ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคระนอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	172,920 (14,410x12)			
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>												
11	นายเทอดศักดิ์ สุวัตถิกุล	อนุปริญญา (สังคมศาสตร์) วิทยาลัยชุมชนระนอง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	234,600 (19,550x12)			
12	นายสันติ งามแม้น	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	215,880 (17,990x12)			
13	นายมงคล ศานติประพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	188,520 (15,710x12)			
14	นายประทีป เรืองโภวิทย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	221,160 (18,430x12)			
15	นายประกิต อารีมิตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	180,960 (15,080x12)			
16	นายจรัญ แปะชวด	ประถมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	153,600 (12,800x12)			
17	นายอรุณ ชุมภูชนะ	ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	141,360 (11,780x12)			
18	นายธนิตย์ เพชรประสิทธิ์	ประถมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	152,400 (12,700x12)			
19	ว่างขอยุบเลิก		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-			ขอยุบเลิก
20	ว่างขอยุบเลิก		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-			ขอยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
21	นายสุพจน์ ด่วน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนระนองเทคโนโลยี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (04)												
22	นางสาวกรรณิการ์ ทินสุข	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	48-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	48-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	513,600 (42,800x12)	42,000 (3,500x12)		
23	นางราตรี เตียวสกุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	48-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	48-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	556,080 (46,340x12)	18,000 (1,500x12)		
24	นางสาวสุชาวดี หนูเทพ	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	48-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	48-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	218,400 (18,200x12)			
25	นางสุดา พันชั่ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	48-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	48-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	476,160 (39,680x12)			
26	นางสาวเสาวลักษณ์ ธานีรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปากพนัง	48-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	48-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	168,360 (14,030x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
27	นางสาวสนธยา สุดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคระนอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	212,760 (17,730x12)			
28	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,040 (13,920x12)			
กองช่าง (05)												
พนักงานเทศบาล												
29	ว่าง	-	48-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	48-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)		ว่าง
30	ว่าง	-	48-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง	48-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง	329,640 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
31	นางสาวปรารถนา มาศทอง	อนุปริญญา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยชุมชนระนอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	195,600 (16,300x12)			
32	ว่างขอยุบเลิก		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-			ขอยุบเลิก
33	นายเทพทัต ทวีทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง) โรงเรียนนครอาชีวศึกษา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	180,840 (15,070x12)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
34	นายปริญญา ยวงดี	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)			
35	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)			ว่าง
36	นายจรัส แปะชวด	มัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)												
พนักงานเทศบาล												
37	ว่าง		48-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	48-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)		ว่าง
38	นายธีระพันธ์ คงสุวรรณ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาราชภัฏจันทรเกษม	48-206-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	48-2-06-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	256,800 (21,400x12)	เมื่อว่างขอปรับปรุงเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
39	ว่าง		-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	167,040 (13,920x12)			ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>												
40	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	136,560 (11,380x12)			ว่าง
41	นายนรินทร์ ใจกล้า	ประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	154,800 (12,900x12)			
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
43	นายปิยพันธ์ จัตมาส	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	คนงาน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)			
44	นายดวงสิทธิ์ ใจกล้า	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000			
45	นางสาวดวงกมล ทองบ่อ	อนุปริญญา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยชุมชนระนอง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)			
46	นายวินัย รุ่งเรืองพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบฯ	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	108,000 (9,000x12)			
47	นายสุเมธ หงษ์ชูเกียรติ	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)			
48	นายกิตติธัช บุญทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)			
49	นายตะเนตร สะพะพันธ์	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดปัณฑาราม จ.พัทลุง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา (08)												
พนักงานเทศบาล												
50	จ่าสิบตรีนัทชัย ทองเฝือ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยปทุมธานี	48-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	48-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	505,560 (42,130x12)	42,000 (3,500x12)		
51	ว่าง	-	-	-	-	48-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดเพิ่ม
52	นางสาวเกวรินทร์ รุ่งรัตน์	อนุปริญญา การบัญชี (3 ปี) วิทยาลัยชุมชนระนอง	48-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	48-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	194,400 (16,200x12)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหงาว												
พนักงานครู												
53	**รอตำแหน่งจากกรมฯ**	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-			**เงินอุดหนุน**
54	นางสาวสวนีย์ ชูศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยปทุมธานี	48-2-08-66-00049	ครู	-	48-2-08-66-00049	ครู	-	-			ใช้เงินอุดหนุน
55	ว่าง	-	48-2-08-66-00048	ครูผู้ช่วย	-	48-2-08-66-00048	ครูผู้ช่วย	-				ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ												
56	นางส่งศรี ก่อสุข	อนุปริญญา ศิลปศาสตร์ (ธุรกิจการท่องเที่ยว) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				เงินอุดหนุน
57	นางสาวสมใจ พรหมอินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาเด็กปฐมวัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	142,080 (11,840x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
58	รอตำแหน่งจากกรมฯ	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	-
59	รอตำแหน่งจากกรมฯ	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	-
60	รอตำแหน่งจากกรมฯ	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	-
กองการประปา (09)												
พนักงานเทศบาล												
61	ว่าง	-	48-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	48-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)		ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
62	นางสาวบุญสิตา ชาติภิรมย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การบัญชี วิทยาลัยเทคนิคระนอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	173,760 (14,480x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ												
63	นายมนตรี ชูศรี	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	234,600 (19,550x12)			
64	นายชัด สมเลข	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	196,200 (16,350x12)			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานเทศบาล												
65	ว่าง	-	48-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	48-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหงาว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหงาว จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๖ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหงาวเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหงาว ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหงาว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ซึ่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหงาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างพระไปตรงมาตาลามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนส่วนน้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชม

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหงาว
ที่ ๓๓๙/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลหงาว จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลหงาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลหงาวมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหงาว ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหงาว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหงาว	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการทำหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหงาว โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหงาว ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสัญญา เกตุลิขิตกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหงาว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙)
วันอังคารที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลหงาว

ผู้มาประชุม

๑. นายสัญญา เกตุลิขิตกุล	นายกเทศมนตรีตำบลหงาว	ประธานฯ
๒. จ่าสิบตรีนัทชัย ทองเฝือ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหงาว	กรรมการ
๓. นางสาวกรรณิการ์ ทินสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายธีระพันธ์ คงสุวรรณ	นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นายเกรียงศักดิ์ สิริวัฒนโสภา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)	กรรมการ
๖. นางสาวสุพรัชต์ ธนบัตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม
- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม
- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**
ประธานฯ

คำสั่งเทศบาลตำบลหงาวที่ ๓๓๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหงาว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหงาว	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ประธานฯ

คณะกรรมการทำหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหงาว โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหงาว ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธาน

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหงาว

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการ ทราบด้วย

นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้น ให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขานุการได้สรุปรายละเอียดแต่ละส่วนราชการแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน

โดยมีการขอ**กำหนดตำแหน่งใหม่** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองการศึกษา

ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของกองการศึกษา

นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๓ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา
ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๒. กองช่าง ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๓. กองการประปา ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
เนื่องจากพนักงานจ้างเกษียณอายุ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๑ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑
เมื่อตำแหน่งว่าง ขอเปลี่ยนแปลง เป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหงาว ไม่มีพนักงานเทศบาล สายปฏิบัติที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งงานดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการประชาชน และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ประกอบกับเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตำแหน่งดังกล่าว ขอนำเรียนเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการทุกท่านทราบเพื่อพิจารณาค่ะ

ประธาน

การพิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เทศบาลตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๗	๕	๕	๕	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	**๑๕**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**-๒**	**-**	**-**	
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล	**๒๐**	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	**-๒**	**-**	**-**	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	**๖**	**๕**	**๕**	**๕**	**-๑**	**-**	**-**	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง	**๘**	**๗**	**๗**	**๗**	**-๑**	**-**	**-**	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อว่าง ขอปรับปรุงตำแหน่ง เป็นนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)
รวมพนักงานเทศบาล	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดให้ชื่อตำแหน่งตรงตามงานที่ปฏิบัติ ๑ เดิม ชื่อ คนงาน
รวมพนักงานจ้าง	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุขฯ	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	**๒**	๓	๓	๓	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหงาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
รวมพนักงานครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (รอจัดสรรจากกรมฯ)	๓	๓	๓	๓				เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน๑ เงินรายได้ ๑
รวมพนักงานจ้าง	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา	**๑๐**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	+๑	-	-	
กองการประปา (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)								
รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานผลิตประปา	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา ปี ๒๕๗๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้าง	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	
รวมอัตรากำลังของกองการประปา	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๖๑	๖๐	๖๐	+๒/-๓	-๑	-	

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ที่ประชุม ครับ

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
๒	กองการศึกษา	พนักงานเทศบาล	นักวิชาการศึกษา	๑

มติที่ประชุม **เห็นชอบ**

๒. เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานเทศบาล	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก) เมื่อว่าง ขอปรับปรุง เป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก)	๑

มติที่ประชุม **เห็นชอบ**

๓. ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (เป็นอัตราว่าง และเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล)	๒

ประธาน คณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุม ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหงาว เป็นไปตามที่ฝ่ายเลขาฯ ได้นำเสนอ และเพิ่มในส่วนที่ จ.ส.ต.นัทชัย ทองเฝือ ผอ.กองการศึกษา รก.ปลัดเทศบาล ได้ขอเพิ่มเติม ดังกล่าวข้างต้น ขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม **เห็นชอบ**

ประธาน เมื่อคณะกรรมการทุกท่าน พิจารณารายละเอียดต่างๆ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น แล้ว ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ประมาณการ ของปี ๒๕๗๐ จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๔๕ ปี ๒๕๗๑ ร้อยละ ๓๗.๗๒ และปี ๒๕๗๒ ร้อยละ ๓๗.๕๓ ขอให้ท่านพิจารณา หากมีความเห็นเพิ่มเติม ขอให้เสนอที่ประชุมได้ครับ หากไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติมแล้ว ผมขอมติที่ประชุมในการพิจารณา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐- ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลหงาว

มติที่ประชุม **เห็นชอบ**

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ**

ประธาน กรรมการท่านใด มีความเห็นเพิ่มเติม หรือไม่ครับ หากไม่มีขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมวันนี้ ขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา **๑๐.๕๐ น.**

ลงชื่อ.....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวสุพรัชต์ ธนบัตร)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันอังคารที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลหงาว

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสัญญา เกตุลิขิตกุล	นายกเทศมนตรีตำบลหงาว ประธานกรรมการฯ		
๒.	จ่าสิบตรีนัทชัย ทองเฝือ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหงาว (กรรมการ)		
๓.	นางสาวกรรณิการ์ ทินสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๔.	นายเกรียงศักดิ์ สิริวัฒนโสภา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) (กรรมการ)		
๕.	นางสาวสุพรัชต์ ธนบัตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการและเลขานุการ)		
๖.	นายธีระพันธ์ คงสุวรรณ	นักจัดการงานทั่วไปฯ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (กรรมการ)		
๗.	นางสาวธีรารัตน์ ศรีไหม	นักทรัพยากรบุคคลฯ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		



ประกาศเทศบาลตำบลหงาว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล กำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลัง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหงาว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหงาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงาว ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหงาว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสัญญา เกตุลิขิตกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหงาว