

☐ สำนักช่าง ☐ กองสาธารณสุข
☒ สำนักการศึกษา ☐ กองยุทธศาสตร์
☐ กองคลัง ☐ กองสวัสดิการสังคม
☒ สำนักปลัด ☐ กองการเจ้าหน้าที่
☐ กองการช่าง ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน



เทศบาลนครตรัง
 เลขรับที่ 16965 เวลา 11.00 น.
 วันที่ 25.05.2567

25.05.2567

ที่ ดง ๐๐๒๓.๒/๑ ๕๐๕๕

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการโครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์
 การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล
 โดยจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพระบบราชการ (สปร.) เป็นที่ปรึกษา และกำหนดให้มีการสำรวจ
 ความคิดเห็นการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนดังกล่าว

เพื่อให้การศึกษาวเคราะห์การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของผู้บริหาร
 และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือ
 ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของผู้บริหาร และสมาชิกสภา
 องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล พร้อมทั้งให้แจ้งประชาสัมพันธ์เชิญชวนประชาชนทั่วไป
 ร่วมแสดงความคิดเห็นภายในวันศุกร์ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ผ่านทางเว็บไซต์ www.dla.go.th หรือ QR code
 หรือ Link รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖๒๗
 ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ และสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ www.tranglocal.go.th

เรียน ปลัดเทศบาลนครตรัง

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดฯ

- เพื่อไปออกพิจารณา

- ท้องถิ่นจังหวัดตรัง ขอความร่วมมือ

ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นการปรับ
 เพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของผู้บริหาร
 และสมาชิกสภา อบจ. และเทศบาล ผ่านทางเว็บไซต์
www.dla.go.th หรือ QR code หรือ Link

- เห็นควรนำเรื่อง นายท. พิจารพ ทอนแบบสำรวจ

เสนอให้ กอวทศ.๓๓๕ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนประชาชน
 ร่วมแสดงความคิดเห็น

- นำเรื่อง ทช.๑/ตอบแบบสำรวจ

- มอบกองยุทธศาสตร์ฯ
 ประสานสัมพันธ์

(นายวิรัตน์ เจือวัน)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีนครตรัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน
 - 6 ก.ย. 2567 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐ ๗๕๒๑ ๘๒๑๑

ผู้ประสานงาน นายศราวุธ พิพัฒน์ผล โทร.๐๙ ๖๑๒๔ ๑๗๘๐



เรียน นายกเทศมนตรีนครตรัง

- ๑๕/๐๖/๒๕๖๗
 ๑๖/๐๖/๒๕๖๗ (๑๖/๐๖/๒๕๖๗)
 ๑๖/๐๖/๒๕๖๗

(นายจตุพร ศรีสุวรรณ)

รองปลัดเทศบาลนครตรัง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลนครตรัง

- 5 11.0. 2567



เอกสารแนบที่ ๑

แบบสรุปข้อมูลข้อเสนอทางเลือกเงินค่าตอบแทนฝ่ายการเมืองสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล

แนวทางการปรับปรุงและร่างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ให้ความสอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่และสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงมีหลักการในการกำหนดบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ดังนี้

- (๑) เน้นการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ ทั้งเชิงรายได้ และการดำเนินงานในพื้นที่รับผิดชอบ
- (๒) กำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับลักษณะและภาระงานของตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานทางการเมืองของระดับประเทศ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ
- (๓) ไม่ทำให้ได้ค่าตอบแทนน้อยลง (Grandfathering Polity) ในขณะที่ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณรายจ่ายจำนวนมาก เพราะควรนำไปพัฒนาพื้นที่ และบำบัดทุกข์บำรุงสุข มากกว่าจ่ายเป็นค่าตอบแทนผู้ที่อาจมาพัฒนาพื้นที่

จากผลการประเมินค่างานและการเปรียบเทียบกับฝ่ายการเมืองในระดับประเทศ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา และตำแหน่งอื่น ๆ จึงได้ขอเสนอทางเลือกจำนวน ๔ ทางเลือกดังนี้

ทางเลือกที่ ๑ ปรับเพิ่มตามเกณฑ์รายได้โดยขยายเพดานขั้นสูง: เป็นการปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามเป้าหมายรายได้ให้เท่าเทียมกัน โดยไม่ปรับบัญชีเงินเดือนปัจจุบัน

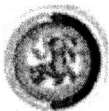
กระบวนการนี้จะส่งผลให้ต้นทุน เพิ่มขึ้นไม่มาก และส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีโดยแบ่งอัตราภาษีตามค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน (รวมถึงตัดรายได้อื่น ๆ ๑๐ ล้านบาทลงเนื่องจากไม่มีหน่วยงานแล้วในปัจจุบัน) และกำหนดอัตราเงินเดือนตามสมการความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและเงินค่าตอบแทนรวมตามหลักการวิชาการ



องค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายได้ของ อบจ. (ล้านบาท)	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด					รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด				
	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)
เกิน ๑,๖๐๐ ล้านบาท	๖๙,๙๘๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๙๙,๙๘๐	๓๘,๕๒๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๖๑,๐๒๐	๓๘,๕๒๐	๑๑,๒๕๐
เกิน ๑,๓๐๐-๑,๖๐๐ ล้านบาท	๖๗,๙๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๙๕,๙๐๐	๓๗,๓๖๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๕๘,๓๖๐	๓๗,๓๖๐	๑๐,๕๐๐
เกิน ๑,๐๐๐-๑,๓๐๐ ล้านบาท	๖๓,๑๑๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๘๙,๑๑๐	๓๔,๗๒๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๕๔,๒๒๐	๓๔,๗๒๐	๙,๗๕๐
เกิน ๗๕๐-๑,๐๐๐ ล้านบาท	๖๑,๐๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘๕,๐๔๐	๓๓,๕๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๑,๕๘๐	๓๓,๕๘๐	๙,๐๐๐
เกิน ๕๐๐-๗๕๐ ล้านบาท	๕๘,๒๘๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๘๐,๒๘๐	๓๒,๐๗๐	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๔๘,๕๗๐	๓๒,๐๗๐	๘,๒๕๐
ไม่เกิน ๕๐๐ ล้านบาท	๕๕,๕๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๗๕,๕๓๐	๓๐,๕๔๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๕,๕๔๐	๓๐,๕๔๐	๗,๕๐๐

รายได้ของ อบจ. (ล้านบาท)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)					ที่ปรึกษานายก อบจ.				
	ประธานสภา อบจ.	รองประธานสภา อบจ.	สมาชิกสภาอบจ.	เลขานุการนายก อบจ.	ที่ปรึกษานายก อบจ.	ประธานสภา อบจ.	รองประธานสภา อบจ.	สมาชิกสภาอบจ.	เลขานุการนายก อบจ.	ที่ปรึกษานายก อบจ.
เกิน ๑,๖๐๐ ล้านบาท	๓๘,๕๒๐	๓๑,๕๑๐	๒๔,๕๒๐	๒๓,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๓๑,๕๑๐	๒๓,๕๒๐	๒๓,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐
เกิน ๑,๓๐๐-๑,๖๐๐ ล้านบาท	๓๗,๓๖๐	๓๐,๕๖๐	๒๓,๗๘๐	๒๓,๗๘๐	๑๖,๗๘๐	๓๐,๕๖๐	๒๓,๗๘๐	๒๓,๗๘๐	๑๖,๗๘๐	๑๖,๗๘๐
เกิน ๑,๐๐๐-๑,๓๐๐ ล้านบาท	๓๔,๗๒๐	๒๘,๔๐๐	๒๒,๑๐๐	๒๒,๑๐๐	๑๖,๑๐๐	๒๘,๔๐๐	๒๒,๑๐๐	๒๒,๑๐๐	๑๖,๑๐๐	๑๖,๑๐๐
เกิน ๗๕๐-๑,๐๐๐ ล้านบาท	๓๓,๕๘๐	๒๗,๔๗๐	๒๑,๓๗๐	๒๑,๓๗๐	๑๕,๓๗๐	๒๗,๔๗๐	๒๑,๓๗๐	๒๑,๓๗๐	๑๕,๓๗๐	๑๕,๓๗๐
เกิน ๕๐๐-๗๕๐ ล้านบาท	๓๒,๐๗๐	๒๖,๒๔๐	๒๐,๔๑๐	๒๐,๔๑๐	๑๔,๔๑๐	๒๖,๒๔๐	๒๐,๔๑๐	๒๐,๔๑๐	๑๔,๔๑๐	๑๔,๔๑๐
ไม่เกิน ๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๕๔๐	๒๔,๙๙๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๒๔,๙๙๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐



เทศบาล

รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	นายกเทศมนตรี					รองนายกเทศมนตรี				
	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)		
เกิน ๑,๖๐๐ ล้านบาท	๖๙,๙๘๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๙๙,๙๘๐	๓๘,๕๒๐	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๖๑,๐๒๐		
เกิน ๑,๓๐๐-๑,๖๐๐ ล้านบาท	๖๗,๙๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๙๕,๙๐๐	๓๗,๓๖๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๕๘,๓๖๐		
เกิน ๑,๐๐๐-๑,๓๐๐ ล้านบาท	๖๓,๑๑๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๘๙,๑๑๐	๓๔,๗๒๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๕๔,๒๒๐		
เกิน ๗๕๐-๑,๐๐๐ ล้านบาท	๖๑,๐๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘๕,๐๔๐	๓๓,๕๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๑,๕๘๐		
เกิน ๕๐๐-๗๕๐ ล้านบาท	๕๘,๒๘๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๘๐,๒๘๐	๓๒,๐๗๐	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๔๘,๕๗๐		
เกิน ๓๐๐-๕๐๐ ล้านบาท	๕๕,๕๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๗๕,๕๓๐	๓๐,๕๔๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๕,๕๔๐		
เกิน ๑๐๐-๓๐๐ ล้านบาท	๔๕,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๖๓,๐๐๐	๒๔,๗๒๐	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐	๓๘,๒๒๐		
เกิน ๕๐-๑๐๐ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑๖,๕๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๒๘,๕๐๐		
เกิน ๒๕-๕๐ ล้านบาท	๒๘,๘๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๔๐,๘๐๐	๑๕,๘๔๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๔,๘๔๐		
ไม่เกิน ๒๕ ล้านบาท	๒๗,๖๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๓๕,๖๐๐	๑๕,๑๘๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๒๑,๑๘๐		

รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)					ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี				
	ประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	ประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
เกิน ๑,๖๐๐ ล้านบาท	๓๘,๕๒๐	๓๑,๕๑๐	๒๔,๕๒๐	๒๔,๕๒๐	๑๗,๕๐๐	๓๑,๕๑๐	๒๔,๕๒๐	๒๔,๕๒๐	๑๗,๕๐๐	๑๗,๕๐๐
เกิน ๑,๓๐๐-๑,๖๐๐ ล้านบาท	๓๗,๓๖๐	๓๐,๕๐๐	๒๓,๗๒๐	๒๓,๗๒๐	๑๖,๙๗๐	๓๐,๕๐๐	๒๓,๗๒๐	๒๓,๗๒๐	๑๖,๙๗๐	๑๖,๙๗๐
เกิน ๑,๐๐๐-๑,๓๐๐ ล้านบาท	๓๔,๗๒๐	๒๘,๘๐๐	๒๒,๑๐๐	๒๒,๑๐๐	๑๕,๙๗๐	๒๘,๘๐๐	๒๒,๑๐๐	๒๒,๑๐๐	๑๕,๙๗๐	๑๕,๙๗๐
เกิน ๗๕๐-๑,๐๐๐ ล้านบาท	๓๓,๕๘๐	๒๗,๔๗๐	๒๑,๑๘๐	๒๑,๑๘๐	๑๕,๒๒๐	๒๗,๔๗๐	๒๑,๑๘๐	๒๑,๑๘๐	๑๕,๒๒๐	๑๕,๒๒๐



รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)				
	ประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
เกิน ๕๐๐-๗๕๐ ล้านบาท	๓๒,๐๗๐	๒๖,๒๔๐	๒๐,๔๑๐	๒๐,๔๑๐	๑๔,๕๗๐
เกิน ๓๐๐-๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๕๔๐	๒๔,๙๙๐	๑๙,๙๔๐	๑๙,๙๔๐	๑๓,๘๘๐
เกิน ๑๐๐-๓๐๐ ล้านบาท	๒๔,๗๒๐	๒๐,๒๕๐	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๑๑,๒๕๐
เกิน ๕๐-๑๐๐ ล้านบาท	๑๖,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๗,๕๐๐
เกิน ๒๕-๕๐ ล้านบาท	๑๕,๘๔๐	๑๒,๖๙๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๗,๒๐๐
ไม่เกิน ๒๕ ล้านบาท	๑๕,๑๘๐	๑๒,๔๒๐	๙,๖๖๐	๙,๖๖๐	๖,๙๐๐

โดยทางเลือกนี้มีข้อสรุปดังนี้

ผลดี	ผลเสีย/ผลกระทบ	ประโยชน์	ต้นทุน
(๑) ส่งเสริมการเพิ่มรายได้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่ (๒) มีต้นทุนเพิ่มเฉพาะกับ อบจ. และเทศบาลที่มีการเก็บรายได้มากกว่า ๕๐๐ ล้านบาทขึ้นไป (จำนวน ๘๖ หน่วยงาน) (๓) ส่งผลกระทบต่อบต. น้อยมาก (เพียง ๓ หน่วยงานที่มีรายได้มากกว่า ๕๐๐ ล้านบาท) (๔) การปรับเงินเดือน สะท้อนค่างาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ	(๑) ค่าตอบแทนของผู้บริหารอบจ. และเทศบาลส่วนใหญ่ (๙๙%) ไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงอาจเสียขวัญกำลังใจ	(๑) ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบจ. และเทศบาลมากที่สุด	๗๙,๐๖๒,๒๔๐ บาทต่อปี



ทางเลือกที่ ๒ ปรับเพิ่มตามอัตราเงินเฟ้อ: เป็นการปรับค่าตอบแทนปัจจุบัน ตามสภาพเงินเฟ้อ และการลดอัตราภาษีเงินได้
ทางเลือกนี้จะเพิ่มเงินปัจจุบันทั้งหมดของ อบจ. และเทศบาล เพื่อให้แตกต่างจาก อบต. โดยลดอัตราภาษีเงินได้ปัจจุบัน คือ ค่าเฉลี่ย
ของรายได้ของเทศบาลในปี ๒๕๖๖ อยู่ที่ ๕๔.๖๒ ล้านบาท (ประมาณ ๕๐ ล้าน) และ Percentile ที่ ๙๕ อยู่ ๑๗๔.๑ ล้านบาท (ประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท) จึงกำหนดช่วง
ขั้นรายได้ตามข้อมูลจริงดังกล่าว ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตำแหน่ง	เงินเดือน (เดือนละ)	ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง (เดือนละ)	ค่าตอบแทนพิเศษ (เดือนละ)	รวม (เดือนละ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๖๐,๗๘๐	๑๐,๐๐๐		๘๐,๗๘๐
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐		๔๐,๙๓๐
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๑,๒๘๐	-		๒๑,๒๘๐
ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕,๑๙๐	-		๑๕,๑๙๐
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๓,๔๓๐	-		๓๓,๔๓๐
รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๗,๓๕๐	-		๒๗,๓๕๐
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๑,๒๘๐	-		๒๑,๒๘๐



เทศบาล

รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	นายกเทศมนตรี					รองนายกเทศมนตรี			
	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/ เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/ เดือน)	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/ เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	
ขนาดใหญ่ (เกิน ๒๐๐ ล้านบาท)	๖๐,๗๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๘๐,๗๘๐	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๘,๔๓๐	
ขนาดกลาง (เกิน ๕๐-๒๐๐ ล้านบาท)	๔๙,๒๕๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๖๗,๒๕๐	๒๗,๐๖๐	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐	๔๐,๕๖๐	
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท)	๓๑,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๔๓,๕๒๐	๑๗,๓๔๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๖,๓๔๐	

รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)					ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี		
	ประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี			
ขนาดใหญ่ (เกิน ๒๐๐ ล้านบาท)	๓๓,๔๓๐	๒๗,๓๕๐	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐	๑๕,๑๙๐			
ขนาดกลาง (เกิน ๕๐-๒๐๐ ล้านบาท)	๒๗,๐๖๐	๒๒,๑๖๐	๑๗,๒๔๐	๑๗,๒๔๐	๑๒,๓๑๐			
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท)	๑๗,๓๔๐	๑๓,๘๙๐	๑๑,๐๓๐	๑๑,๐๓๐	๗,๘๘๐			



โดยทางเลือกนี้มีข้อสรุปดังนี้

ผลดี	ผลเสีย/ผลกระทบ	ประโยชน์	ต้นทุน
(๑) สะท้อนการเปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพตามอัตราเงินเฟ้อ (๒) ง่ายต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากไม่ได้แบ่งรายได้เป็น หลายระดับ	(๑) มีต้นทุนสูงมาก เนื่องจากปรับเงินเดือนผู้บริหารทุกรายตาม สภาพเงินเฟ้อ และมีผู้บริหารบางรายได้ปรับเปลี่ยนขึ้นอีกจาก ผลการลดอัตราภาคขึ้นลง ซึ่งต้นทุนที่สูงนี้จะส่งผลกระทบต่อ ต่อการพัฒนาพื้นที่และให้ประโยชน์แก่ประชาชน (๒) อปต. อาจมีการเรียกร้องให้ปรับค่าตอบแทนผู้บริหาร อปต. ทุกรายเช่นกัน อันจะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายโดยรวมของ ประเทศ (๓) ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมรายได้เพิ่มขึ้น	(๑) ข้าราชการใส่ใจของผู้บริหาร อบจ. และเทศบาล	๑,๕๑๑,๗๐๗,๒๐๐บาท/ปี



ทางเลือกที่ ๓ ปรับค่าตอบแทนปัจจุบัน ตามสภาพเงินเฟ้อ และเปลี่ยนรูปแบบเป็นตามประเภทเทศบาล
ทางเลือกนี้จะป็นบัญชีเงินเดือนปัจจุบันทั้งหมดของ อบจ. และเทศบาล และจูงใจให้ อบต. ปรับเป็นเทศบาล ดังนี้
องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตำแหน่ง	เงินเดือน (เดือนละ)	ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง (เดือนละ)	ค่าตอบแทนพิเศษ (เดือนละ)	รวม (เดือนละ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๖๐,๗๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๘๐,๗๘๐
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๘,๔๓๐
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๑,๒๘๐	-	-	๒๑,๒๘๐
ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕,๑๙๐	-	-	๑๕,๑๙๐
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๘,๔๓๐
รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๗,๓๕๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓๓,๓๕๐
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๑,๒๘๐	-	-	๒๑,๒๘๐

เทศบาล

ประเภทเทศบาล	นายกเทศมนตรี			รองนายกเทศมนตรี			รวม (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)
	เงินเดือน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)	เงินเดือน รายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำ ตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทน พิเศษ (บาท/เดือน)						
เทศบาลนคร	๖๐,๗๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๘๐,๗๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐	๔๘,๔๓๐
เทศบาลเมือง	๔๙,๒๕๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๗,๐๖๐	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐	๖๗,๒๕๐	๙,๐๐๐	๖,๗๕๐	๒๗,๐๖๐	๖,๗๕๐	๔๐,๕๖๐
เทศบาลตำบล	๓๑,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๗,๓๔๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔๓,๕๒๐	๖,๐๐๐	๔,๕๐๐	๑๗,๓๔๐	๔,๕๐๐	๒๖,๓๔๐

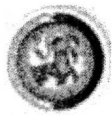


ประเภทเทศบาล	ประธานสภาเทศบาล				รองประธานเทศบาล			
	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)
เทศบาลนคร	๓๓,๔๓๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๘,๔๓๐	๒๗,๓๕๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓๓,๓๕๐
เทศบาลเมือง	๒๗,๐๖๐	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐	๔๐,๕๖๐	๒๒,๑๖๐	๒,๓๐๐	๒,๓๐๐	๒๖,๗๖๐
เทศบาลตำบล	๑๗,๓๔๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๖,๓๔๐	๑๓,๘๕๐	๒,๑๐๐	๒,๑๐๐	๑๘,๐๕๐

ประเภทเทศบาล	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)	
	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี
เทศบาลนคร	๒๑,๒๘๐	๒๑,๒๘๐
เทศบาลเมือง	๑๗,๒๔๐	๑๗,๒๔๐
เทศบาลตำบล	๑๑,๐๓๐	๑๑,๐๓๐

โดยทางเลือกนี้มีข้อสรุปดังนี้

ผลดี	ผลเสีย/ผลกระทบ	ประโยชน์	ต้นทุน
(๑) สะท้อนการเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพตามอัตราเงินเฟ้อ (๒) ส่งเสริมให้ออปต. ปรับเป็นเทศบาลตำบล	(๑) มีต้นทุนสูงมาก (๒) ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมรายได้เพิ่มขึ้น รวมถึงเทศบาลตำบลจำนวน ๒๖๙ หน่วยงาน และเทศบาลเมืองจำนวน ๑๗ หน่วยงานที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยลง (หลังการเลือกตั้งครั้งต่อไป) แม้จะมีเทศบาลตำบลจำนวน ๘๖๒ หน่วยงาน เทศบาลเมืองจำนวน ๖๙ หน่วยงาน และเทศบาลนครจำนวน ๓ หน่วยงานได้ประโยชน์	(๑) ขวัญกำลังใจของฝ่ายการเมือง	๑,๔๒๑,๑๑๘,๗๒๐ บาท/ปี



ทางเลือกที่ ๔ ปรับเพิ่มตามผลงาน (อัตราเงินเดือนพื้นฐาน + เงินเพิ่มตามผลงาน) โดยปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนของฝ่ายการเมือง อบต. และลดอัตราค่าขึ้นลง รวมถึงเสริมแรงใจ ด้วยการเพิ่มตัวชี้วัดที่ทำนาย และสะท้อนประสิทธิภาพ (ต่อ)

ทางเลือกนี้จะเป็นการปรับทางเลือกที่ ๑-๒ เข้าด้วยกัน โดยนำแนวทางของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน มาใช้ในการเสริมแรงใจ ผ่านการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์การประเมินที่ ก.อบจ. หรือ ก.เทศบาลกำหนด (มีข้อเสนอ ๒ แนวทางในหน้าถัด ๆ ไป) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร โดยกำหนดให้มีการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ๖%

นอกจากนั้น ทางเลือกนี้ ยังมีการปรับตามการเปลี่ยนแปลงของเงินเดือนฝ่ายการเมือง อบต. ที่มีค่าเฉลี่ยปรับทุกระดับประมาณ ๑๙.๙๔% ดังนั้น จึงมีการปรับจุดสูงสุดของอัตราค่าขึ้นใหม่ ให้ใกล้เคียงกับการปรับดังกล่าว ทั้งนี้ การปรับดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้นทันที แต่จะเป็นไปตามผลงานของฝ่ายการเมือง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบจ. หรือ ก. เทศบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตำแหน่ง	เงินเดือน (เดือนละ)	ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง (เดือนละ)	ค่าตอบแทนพิเศษ (เดือนละ)	รวม (เดือนละ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๘,๒๘๐-๖๙,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘๐,๒๘๐-๙๓,๙๐๐
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๒,๐๗๐-๓๘,๔๖๐	๙,๐๐๐		๔๑,๐๗๐-๔๗,๔๖๐
เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐	-	-	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐
ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๔,๕๗๐-๑๗,๔๘๐	-	-	๑๔,๕๗๐-๑๗,๔๘๐
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๒,๐๗๐-๓๘,๔๖๐	-	-	๓๒,๐๗๐-๓๘,๔๖๐
รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๖,๒๔๐-๓๑,๔๗๐	-	-	๒๖,๒๔๐-๓๑,๔๗๐
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐	-	-	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐



เทศบาล

รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	นายกเทศมนตรี					รองนายกเทศมนตรี				
	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท/เดือน)	รวม (บาท/เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท/เดือน)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท/เดือน)
ขนาดใหญ่พิเศษ (เกิน ๕๐๐ ล้านบาท)	๕๘,๒๘๐-๖๙,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘๐,๒๘๐-๙๓,๙๐๐	๓๒,๐๗๐-๓๘,๔๖๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๔๑,๐๗๐-๔๗,๔๖๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
ขนาดใหญ่มาก (เกิน ๒๐๐-๕๐๐ ล้านบาท)	๕๕,๕๓๐-๖๖,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๗๕,๕๓๐-๘๖,๖๐๐	๓๐,๕๔๐-๓๖,๖๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๔๒,๕๔๐-๔๙,๑๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐
ขนาดกลาง (เกิน ๕๐-๒๐๐ ล้านบาท)	๔๕,๐๐๐-๕๓,๙๗๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๖๓,๐๐๐-๗๑,๙๗๐	๒๔,๗๒๐-๒๙,๖๕๐	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐	๓๑,๒๒๐-๓๗,๑๕๐	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท)	๒๘,๘๐๐-๓๔,๕๔๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๔๐,๘๐๐-๔๖,๕๔๐	๑๕,๘๔๐-๑๙,๐๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๕,๘๔๐-๒๙,๐๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐

รายได้ของเทศบาล (ล้านบาท)	เงินค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)					ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี				
	ประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	ประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
ขนาดใหญ่พิเศษ (เกิน ๕๐๐ ล้านบาท)	๓๒,๐๗๐-๓๘,๔๖๐	๒๖,๒๔๐-๓๑,๔๗๐	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐	๑๔,๕๗๐-๑๗,๕๘๐	๒๐,๔๑๐-๒๔,๔๘๐	๑๖,๕๔๐-๒๐,๕๗๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๔,๕๗๐-๑๗,๕๘๐
ขนาดใหญ่มาก (เกิน ๒๐๐-๕๐๐ ล้านบาท)	๓๐,๕๔๐-๓๖,๖๐๐	๒๔,๙๗๐-๒๙,๙๗๐	๑๙,๔๔๐-๒๓,๔๒๐	๑๙,๔๔๐-๒๓,๔๒๐	๑๓,๕๗๐-๑๖,๕๘๐	๑๙,๔๔๐-๒๓,๔๒๐	๑๖,๕๔๐-๒๐,๕๗๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๗๐-๑๖,๕๘๐
ขนาดกลาง (เกิน ๕๐-๒๐๐ ล้านบาท)	๒๔,๗๒๐-๒๙,๖๕๐	๒๐,๕๑๐-๒๔,๕๘๐	๑๕,๗๒๐-๑๙,๘๙๐	๑๕,๗๒๐-๑๙,๘๙๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๕,๗๒๐-๑๙,๘๙๐	๑๓,๕๗๐-๑๖,๕๘๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๗๐-๑๖,๕๘๐
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท)	๑๕,๘๔๐-๑๙,๐๐๐	๑๒,๖๕๐-๑๕,๖๕๐	๑๐,๘๐๐-๑๓,๐๐๐	๑๐,๘๐๐-๑๓,๐๐๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๐,๘๐๐-๑๓,๐๐๐	๑๐,๘๐๐-๑๓,๐๐๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐	๑๐,๕๑๐-๑๓,๕๒๐

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยของรายได้ของเทศบาลในปี ๒๕๖๖ อยู่ที่ ๕๔.๖๒ ล้านบาท (ประมาณ ๕๐ ล้านบาท) และ Percentile ที่ ๙๕ อยู่ที่ ๑๗๔.๑ ล้านบาท (ประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท) รวมถึง Percentile ที่ ๙๙ อยู่ที่ ๔๘๗.๕ ล้านบาท (หรือประมาณ ๕๐๐ ล้านบาท) จึงทำช่วงใหม่ คือ ช่วง ๕๐-๒๐๐ ล้านบาท และ ช่วงเกิน ๒๐๐-๕๐๐ ล้านบาท (ช่วง ๑๕๐X๒ = ๓๐๐ ล้านบาท) และ ช่วงเกิน ๕๐๐ ล้านบาทขึ้นไป



แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือนตามทางเลือกที่ ๔

ข้อเสนอแนวทางที่ ๑

ใช้ผลการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Local Performance Assessment: LPA) และการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูง (High Potentiated Local Assessment: HPA)

	ระดับ เกิน ๗๐-๘๐ คะแนน	ระดับดีมาก เกิน ๘๐-๙๐ คะแนน	ระดับ ดี เกิน ๙๐ คะแนน
ผลการประเมิน Local Performance Assessment: LPA	๑%	๒%	๓%
ผลการประเมิน High Potentiated Local Assessment: HPA	๑%	๒%	๓%
รวมการขึ้นเงินเดือน	๒%	๔%	๖%

ข้อดี : ง่ายต่อการนำไปใช้

ข้อเสีย : อาจไม่สะท้อนถึงความสามารถของฝ่ายการเมืองอย่างแท้จริง

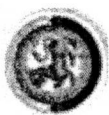
ข้อเสนอแนวทางที่ ๒

ใช้ผลการประเมินความเจริญเติบโตของพื้นที่ในกำกับของ อบจ./เทศบาล เพื่อให้สะท้อนความสามารถของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็น ๒ มิติ คือ

	เปลี่ยนแปลง >๐.๒๕-๕%	เปลี่ยนแปลง >๐.๕-๑%	เปลี่ยนแปลง >๑%
มิติเชิงเศรษฐกิจ: • สัดส่วนคนจนลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา • รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนเพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา	๑%	๒%	๓%
มิติเชิงสังคม: • เป้าหมายตำบลเข้มแข็งเพิ่มขึ้น • สถิติสาธารณสุขที่สำคัญเพิ่มขึ้น	๑%	๒%	๓%
รวมการขึ้นเงินเดือน	๒%	๔%	๖%

ข้อดี : ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสีย : ยากต่อการเก็บข้อมูล และอาจมองว่ามีปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่ส่งผลการพัฒนา อบท. หรือไม่สะท้อนความสามารถของฝ่ายการเมือง



โดยทางเลือกนี้มีข้อสรุปดังนี้

ผลดี	ผลเสีย/ผลกระทบ	ประโยชน์	ต้นทุน
(๑) ผสมผสานข้อดีของทางเลือกที่ ๑-๒ และปรับตัวเลข ใกล้เคียงค่าเฉลี่ยการปรับเงินเดือน อบต. (๒) ส่งเสริมการเพิ่มรายได้ให้กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่ (แม้จะไม่มากเท่า ทางเลือกที่ ๑) (๓) ส่งผลกระทบต่อ อบต. น้อยมาก หากนำไปปรับใช้ (เพียง ๓ หน่วยงานที่มีรายได้มากกว่า ๕๐๐ ล้านบาท) (๔) ส่งเสริมให้ผู้บริหาร อบจ. และเทศบาล เข้ามามีส่วน ร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น เนื่องจากมี แรงจูงใจ	(๑) เกิดรายจ่ายจากผลการลดอัตราภาคขึ้น (๑,๑๒๑ หน่วยงาน) และจะมีรายจ่ายใน อนาคตเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มเงินเดือนของ ผู้บริหาร อบต. ที่สามารถบริหารจัดการ ให้ อบต. ที่กำกับบรรลุประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนามิติ การบริหารจัดการต่าง ๆ	(๑) ขวัญกำลังใจของผู้บริหาร อบจ. และเทศบาล (๒) เกิดการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในมิติการบริหาร จัดการการบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง การบริการ สาธารณะ และธรรมาภิบาล รวมถึงการเป็น HPA	๗๔๐,๘๕๗,๒๐๐ บาท/ปี