

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๑

ของเทศบาลตำบลป่าต้ว

อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าต้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลป่าต้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลป่าต้วได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลป่าต้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าต้ว อำเภอป่าต้ว จังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าต้วให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลป่าต้ว

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าต้ว	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าต้ว	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าต้วจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แล้วดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าติ้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าติ้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าต้วสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าต้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าต้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าต้ว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลป่าต้ว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าต้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าต้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าต้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน

บริการงานประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน

สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลป่าดัว เพิ่งได้รับการปรับขนาดจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลาง อยู่ระหว่างการจัดทำและวางระบบผังเมือง สภาพพื้นที่จึงยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ชุมชนเริ่มมีการขยายตัว ประกอบกับมีการขยายถนนหนทาง การคมนาคมขนส่งและการสัญจรของรถจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย การให้บริการสาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

##### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลป่าดัว เป็นปัญหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งปลูกสร้างต่างๆ อาทิ ตลาด สถานีจอดรถ การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังคงขาดบุคลากรและ งบประมาณในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุมทำให้มีปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเกิดขึ้น

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุดสืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น อาทิ ถนน น้ำใช้ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่งการดำเนินการ จำเป็นจะต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

#### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาใน ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความ เข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพ ให้กับ กลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

#### ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบความ ต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้ และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิต การบริการ อันจะทำให้ ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยรวมดีขึ้น โดยจัดหาสถานที่ เพิ่มพูน ส่งเสริมการก่อสร้าง ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต การบริการ

#### ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป อาทิปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของประชาชน ปัญหา การส่งเสริมศิลป จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจาก โรคระบาด อันจะดูจาก สวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพบาลชุมชนและสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพ ความ สะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ได้มีการ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ แห่เทียนเข้าพรรษา ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มี การส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ

#### ความต้องการทางด้านสังคม

ประชาชนชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีฐานะ ความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่างๆที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่ จะให้เทศบาล เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็ง เป็นสังคมที่ดี

#### ๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการ ปรับปรุงการจัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การ ส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุง และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความ โปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

#### ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้วมาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ยังไม่เห็น ความสำคัญเท่าที่ควร เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล ในการร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น โดยเทศบาลได้จัดทำโครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการชุมชน เพื่อขยายผลให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป



#### ๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ปัญหาความสะอาดบนท้องถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล ปัญหาการเผาตอพงข้าว การใช้สารเคมีในทางการเกษตร ท่อระบายน้ำอุดตัน เป็นต้น

#### ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทิ้งขยะลงถัง การรักษาความสะอาดที่พิกอาศัย การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล อย่างถูกวิธี การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน การรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ตัดไม้ทำลายป่า การรณรงค์ปลูกต้นไม้และปลูกป่าทดแทน การรณรงค์เฝ้ากบตอซัง การส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การขุดลอกท่อระบายน้ำและการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน เป็นต้น

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

จำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันในเส้นเลือด และโรคอ้วน หาเหตุหลักมาจากพฤติกรรมกรรมกรบริโภคและขาดการออกกำลังกาย จากยอดจำนวนผู้มารับบริการด้านสุขภาพที่โรงพยาบาลป่าต้ว จะเห็นได้ว่าประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าต้วพบปัญหาด้านสาธารณสุข/ที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้น ได้แก่ กลุ่มเรื้อรัง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคเอดส์ โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ เช่น โรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช โรคที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ โรคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมกรดำรงชีพ เช่นการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การบริโภคอาหารและยา โรคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมกรเสี่ยงทางเพศ โรคเกี่ยวกับสุขภาพจิต และโรคที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและปัญหาสาธารณสุข/สุขภาพที่เคยลดลงและกำลังจะเป็นปัญหาขึ้นอีก ได้แก่ วัณโรค และโรคเอดส์ ทั้งนี้เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ด้วยชุมชนเองและจากยอดผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้ารับบริการบริการจากสถานพยาบาลของรัฐได้

#### ความต้องการด้านสาธารณสุข

ต้องมีการปฏิรูประบบสาธารณสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนในเขตเทศบาลตำบลป่าต้วให้สูงขึ้น โดยเน้นการปฏิรูประบบการลงทุนด้านสาธารณสุขให้เปลี่ยนแปลงจากการบำรุงรักษา โดยส่งเสริมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น โดยการให้ความรู้สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น การรู้จักเลือกบริโภคและอุปโภคให้ถูกสุขลักษณะและถูกหลักอนามัย คำนึงถึงโภชนาการ มีน้ำสะอาดบริโภค และมีที่อยู่อาศัยที่ถูกลักษณะรู้ถึงประโยชน์และรักการออกกำลังกายตลอดจนการรู้จักการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน ประชาชนขาดความเข้าใจ ไม่ยอมรับสาเหตุของความเจ็บป่วยของตนเองที่เกิดขึ้นโดยที่เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เป็นหน้าที่ของแพทย์และ อสม. คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกองทุน

#### ๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

##### ด้านการศึกษา

ปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการศึกษา มีอาชีพไม่มั่นคงทำให้ต้องเดินทางไปทำงานยังต่างจังหวัด จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา และสถาบันด้านครอบครัวมีความแตกแยก เจ้าหน้าที่และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานในประเทศมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากการจัดทำข้อมูลไม่เป็นระบบและมีความล่าช้า การเรียนการสอนของไทยไม่สอดคล้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน

## ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเวลาและไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล เพราะต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้วยสภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดงานหรือไม่ถึงงบประมาณในการจัดงานมีไม่เพียงพอ

## ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านงานศาสนาและวัฒนธรรม ต้องสนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเยาวชนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน ต้องการให้จัดสรรงบประมาณในการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน หรือ ครูชาวต่างชาติให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตรการสอนภาษาต่างประเทศโดยเน้นที่การฟังและการพูดเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นภาษาสากลและมีความปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว จัดเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้านดังนี้.

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )
- (๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐ (๖)
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๖) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลป่าต้วได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการ ต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าต้ว จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค (SWOT) บัจจัยภายในและบัจจัยภายนอก ดังนี้

#### จุดแข็ง

- (๑). มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
- (๒). เป็นระบบการให้บริการที่สมบูรณ์ในตัวเอง
- (๓). มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี

#### จุดอ่อน

- (๑). มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน
- (๒). การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ สถานีจอดรถ สถานที่จำหน่ายสินค้า ฯลฯ
- (๓). ขาดสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว ไม่มีแหล่งผลิตสินค้า และบริการ ที่ครอบคลุม

#### โอกาส

- (๑). มีโครงการที่อาจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล
- (๒). มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
- (๓). งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

#### อุปสรรค

- (๑). งบประมาณไม่เพียงพอ
- (๒). ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ
- (๓). ขาดการสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- (๔). ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในด้านต่างๆอย่างครบถ้วน

#### บัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- (๑). ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- (๒). ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- (๓). ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
- (๔). สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- (๕). ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

#### บัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วยดังนี้

- (๑). ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร(เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอกเทศบาล)
- (๒). ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓). โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- (๔). การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
๒. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

๓. ส่งเสริมสุขภาพและบริการด้านสาธารณสุข
๔. ดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกต้องลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ ตลาดและโรงฆ่าสัตว์
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบโรงเรียนในเขตเทศบาลให้มีมาตรฐาน รวมทั้งสร้างแหล่งเรียนรู้ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. เพื่อพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ
๓. เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. เพื่อดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกต้องลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ ตลาดและโรงฆ่าสัตว์
๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
๖. เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีอาชีพและรายได้พอเพียงต่อการยังชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. เพื่อส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๘. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๙. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ รวมทั้งสร้างแหล่งเรียนรู้ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการยังชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เทศบาลมีการดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกต้องลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ ตลาดและโรงฆ่าสัตว์
๕. ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง
๖. ชุมชนมีศักยภาพและมีชุมชนที่เข้มแข็ง
๗. ไม่มีปัญหาเสพติดในชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง	การศึกษามีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น
๒. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ	ประชาชนในเขตเทศบาลหันมาเล่นกีฬาและมีกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข	ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกต้องลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ ตลาดและโรงฆ่าสัตว์	ตลาด โรงฆ่าสัตว์และสถานประกอบการมีการประกอบการที่ถูกต้องลักษณะ
๕. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพแก่ประชาชน	ประชาชนในเขตเทศบาลมีอาชีพเสริม สร้างรายได้ในครัวเรือน
๖. พัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย	ร้อยละของเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์ปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๗. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเชื้อ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือครบทุกราย
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนชุมชนที่มีการรวมกลุ่มกันเพิ่มขึ้น
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน	ไม่มีปัญหาเสพติดในเขตเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขปลอดภัยและโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

เพื่อให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตสาธารณสุขปลอดภัยต่าง ๆ และการคมนาคมขนส่ง	มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ

เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป้าประสงค์

เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-เทศบาลมีการเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาล -เทศบาลมีการฝึกซ้อมแผนป้องกันภัย -เทศบาลมีการอบรม อปพร.
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
พันธกิจ

ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการค้าและบริการให้มีความสามารถในการแข่งขัน
๒. เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมงานประเพณีต่างๆของเทศบาลพร้อมทั้งการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจำหน่ายสินค้า
๒. กิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการลงทุนและพาณิชยกรรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจำหน่ายสินค้า
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว	- กิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา -จำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวชมงานเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
พันธกิจ

- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

เป้าประสงค์

- เพื่อให้การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เกิดระบบนิเวศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียวและเป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เกิดระบบนิเวศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียวและเป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม ลด ปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมทั้งมลพิษต่าง ๆ	-เทศบาลมีการจัดการสิ่งแวดล้อม ลด ปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมทั้งมลพิษต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
พันธกิจ

- ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

- เพื่ออนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักและคงอยู่ตลอดไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่ตลอดไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่ตลอดไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร การปกครองและบุคลากรท้องถิ่น  
พันธกิจ

- สร้างระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการของเทศบาล มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบการบริหารจัดการของเทศบาล มีประสิทธิภาพ ยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ	เทศบาลมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาสังคม และองค์กรประชาชน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่ายการเรียนรู้	เทศบาลมีการพัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้



ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม  
พันธกิจ

- ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

เป้าประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วม  
ภาคประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย - ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่างๆ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่  
**ภารกิจหลัก**

- ๑). การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒). การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓). การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔). การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๕). การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖). การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ภารกิจรอง**

- ๑). การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบ  
การจราจรและขนส่ง เป็นต้น
- ๒). การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๓). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔). การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๕). การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลป่าต้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนัก  
ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดให้มี  
กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา มีพนักงานเทศบาลสามัญ ๑๙ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา,  
พนักงานจ้างภารกิจ ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา, พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ อัตรา มีคน  
ครอง ๑๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา, พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา,

พนักงานจ้างภารกิจ(ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลที่มีคนครองตำแหน่งรวม ๑๙ คน และพนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่งรวม ๒๙ คน แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงานตรารภารกิจ อำนาจหน้าที่ ได้ไม่สะดวกคล่องตัว ยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ในการให้บริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้าน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของท้องถิ่นตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารงานของท้องถิ่นในอนาคตหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตราจำนวนคนที่กำหนดในเทศบาลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	ทต.ป่าดิว	๕	๓๖,๙๕๖,๖๐๐	๒๑	๓๕	
๒	ทต.น้ำปลีก	๕	๔๗,๒๐๐,๐๐๐	๓๔	๓๕	ลูกจ้างประจำ ๕
๓	ทต.คำเขื่อนแก้ว	๕	๔๔,๙๕๐,๐๐๐	๒๓	๔๕	ลูกจ้างประจำ ๒
๔	ทต.กุดแห่	๕	๔๕,๗๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๕	
๕	ทต.นาหมอม้า	๕	๒๖,๘๓๗,๐๐๐	๑๙	๑๘	

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าดิวดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าดิวมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๒) งานนิติการ</p> <p>(๓) งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>(๔) งานกิจการสภา</p> <p>(๕) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม</p> <p>(๖) งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๖ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๒) งานนิติการ</p> <p>(๓) งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>(๔) งานกิจการสภา</p> <p>(๕) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม</p> <p>(๖) งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) มี ๓ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๓) งานบริหารงานคลังและงบประมาณ</p> <p>๒.๒ งานธุรการ</p> <p>๒.๓ งานการจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานจัดหาผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p>	<p>๒. กองคลัง (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) มี ๓ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๓) งานบริหารงานคลังและงบประมาณ</p> <p>๒.๒ งานธุรการ</p> <p>๒.๓ งานการจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานจัดหาผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p>	
<p>๓. กองช่าง (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น) มี ๓ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานวิศวกรรม</p> <p>(๒) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>(๓) งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย</p>	<p>๓. กองช่าง (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น) มี ๓ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานวิศวกรรม</p> <p>(๒) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>(๓) งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น) มี ๔ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>(๓) งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>(๔) งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๔.๖ งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๗ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๔.๘ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น) มี ๔ งาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>(๓) งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>(๔) งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๔.๖ งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๗ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๔.๘ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองการศึกษา (ระดับต้น)มี ๑ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย</b></p> <p>(๑) งานการศึกษา กีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๒) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>(๓) งานกิจการศาสนา</p> <p>(๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>(๕) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>(๖) งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานธุรการ</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย</b></p> <p>(๑) งานการศึกษา กีฬาและนันทนาการ</p> <p>(๒) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>(๓) งานกิจการศาสนา</p> <p>(๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>(๕) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>(๖) งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานธุรการ</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p>	
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มี ๑ งาน ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มี ๑ งาน ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	
<p>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๔๘ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบ</p>	<p>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๔๘ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบ</p>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริมการการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วและบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ประกอบกับข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม เพื่อให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>กองคลัง(๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ให้ยุบเลิกตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา(๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ให้ยุบเลิกตำแหน่ง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๑</b>								
ครู (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ให้ยุบเลิกตำแหน่ง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๒</b>								
ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
-								
รวม	๕๖	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เทศบาลตำบลป่าติ้ว

๑) ปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง))	๑	๕๕,๕๖๐	๖๕๕,๗๒๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๙,๕๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๒. สำนักปลัดเทศบาล

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๓๔,๘๓๓	๔๑๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๒๘,๙๘๐	๓๔๗,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๕๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๙๖๐
๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑๕,๔๓๐	๑๘๕,๑๖๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๕๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๒,๗๐๐	๑๕๒,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘	คนงานทั่วไป	๙	๘๑,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๔๕,๐๕๐	๕๕๐,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๓๖,๑๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑๖,๐๗๐	๑๙๒,๘๕๐	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๘,๕๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา  
ในปี ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรากำลังเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลังยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๕๐,๓๖๐	๕๕๕,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๕,๑๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๓๕,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๕,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง)	๑	๒๕,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๕๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๖,๘๕๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๐๓๐	๑๕๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๕๐
๗	คนสวน (ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๘	คนงานทั่วไป	๕	๔๕,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปค./ชก.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง และมีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งคนสวน จำนวน ๑ อัตรากำลัง

ในปี ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๒๘,๙๘๐	๓๔๗,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๕๐๐	๙,๒๕๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๔	พนักงานขับรถ	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๖,๘๕๐
๕	คนงานทั่วไป	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม



๖. กองการศึกษา

๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ยุกเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๙๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๗๗๐	๑๕๓,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	คนงานทั่วไป (ยุกเล็ก ๑ อัตรา)	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	งบ อปท.	เงินอุดหนุน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๑							
๖	ครู	๒	๓๘,๒๓๐	๐	๔๕๘,๗๖๐	๐	๐	๐
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๖,๑๙๐	๐	๑๙๔,๒๘๐	๐	๐	๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๙	คนงานทั่วไป (ยุกเล็ก ๑ อัตรา)	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๒							
๑๐	ครู	๑	๒๒,๘๙๐	๐	๒๗๔,๖๘๐	๐	๐	๐
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒๒,๓๐๐	๐	๒๖๗,๖๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุกเล็กตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ในปี ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๘,๘๐๔,๔๓๐	๔๐,๗๔๔,๖๕๒	๔๒,๗๘๑,๘๘๔

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

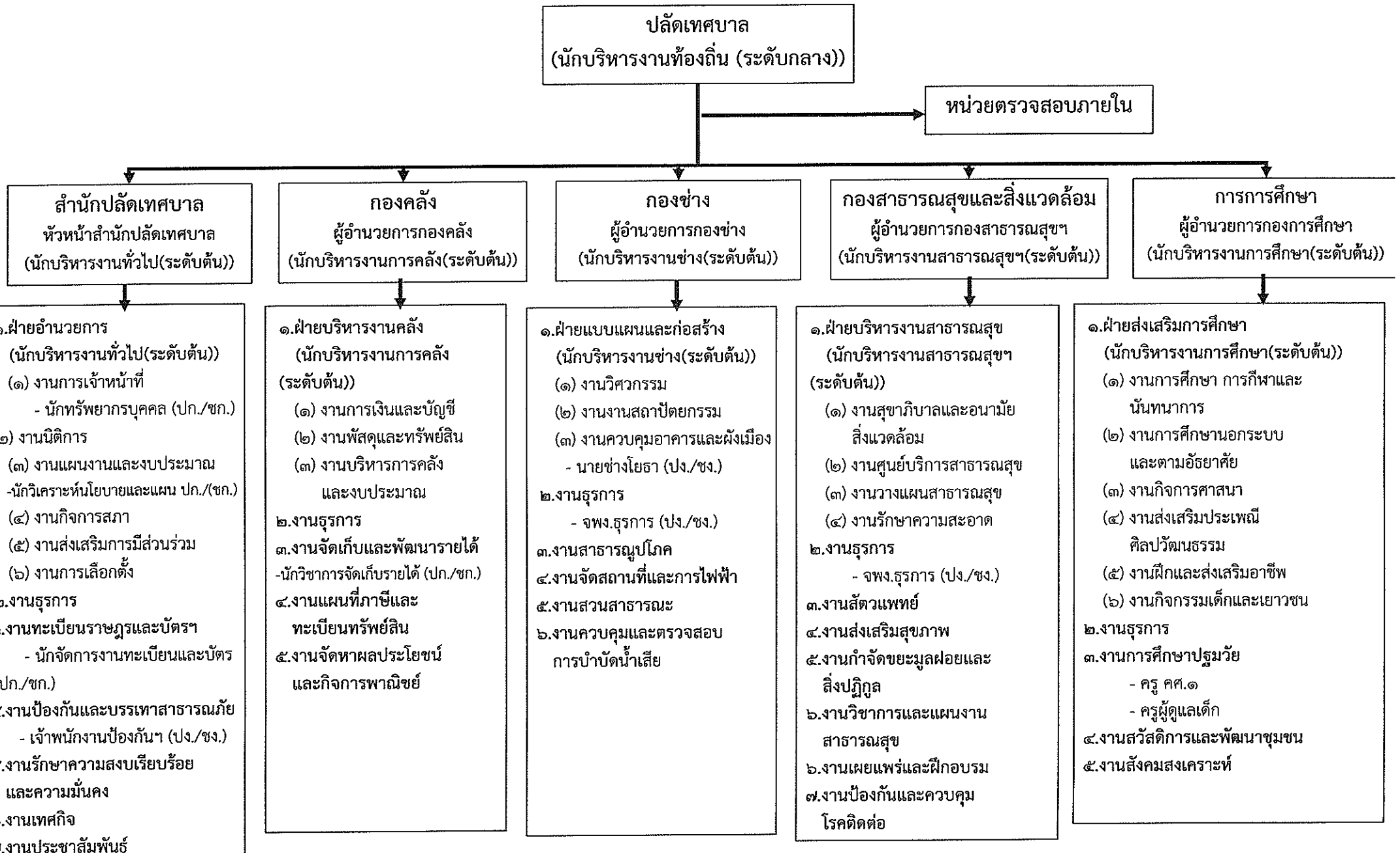
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ๓ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินอุดหนุน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	(๕๐,๕๖๐)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๕๓๑,๓๒๐	๕๔๕,๖๕๐	๕๕๘,๐๘๐	(๓๑,๓๕๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๕,๑๖๐	๓๘๗,๕๘๐	(๒๗,๕๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๓๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๕๗๐)
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๑๗,๕๓๐	(๒๓,๕๕๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	(๒๒,๖๒๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๕๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๕๐	๒๑๒,๒๘๐	(๑๕,๕๓๐)
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑	๑๕๒,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๕,๘๖๐	๑๗๑,๕๘๐	(๑๒,๗๐๐)
๙	คนงานทั่วไป		๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	ว่าง ๑ อัตรา
	<b>กองคลัง(๑๕)</b>																		
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๕๑,๕๕๐)
๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	(๓๕,๖๘๐)
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๑๙๒,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๘,๕๐๐	๒๐๐,๖๕๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	(๑๖,๐๗๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๗,๓๖๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	(๑๑,๘๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๕๐	๑๒๖,๓๒๐	๑๓๑,๕๒๐	(๙,๗๓๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๗,๓๖๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	(๑๑,๘๐๐)
	<b>กองช่าง(๑๕)</b>																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๕๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๕,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๕,๕๘๐	(๑๙,๕๘๐)
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม



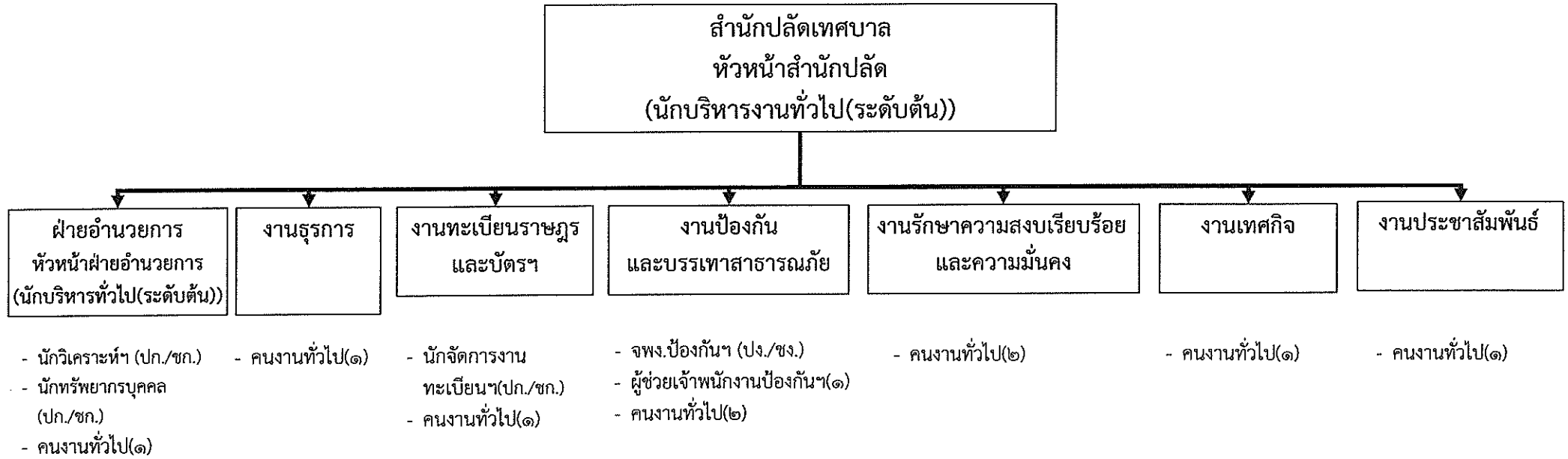
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินอุดหนุน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
	-																				
(๔)	รวม		๕:๖	๔๙	๙,๙๖๗,๑๒๐	๑,๓๐๓,๓๒๐	๕๕	๕๕	๕๕	-๑	๐	๐	๙๒๗,๗๘๐	๓๐๒,๐๕๐	๓๑๑,๗๐๐	๑๐,๘๙๕,๙๐๐	๑๑,๑๙๖,๙๕๐	๑๑,๕๐๘,๖๕๐			
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																๒,๑๗๘,๙๘๐	๒,๒๓๙,๓๘๘	๒,๓๐๑,๗๒๘		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๓,๐๗๓,๘๘๐	๑๓,๔๓๖,๓๓๘	๑๓,๘๑๐,๓๖๘		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๓,๖๙	๓๒,๙๘	๓๒,๒๘		

# ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลป่าติ้ว

## โครงสร้างเทศบาลตำบลป่าติ้ว



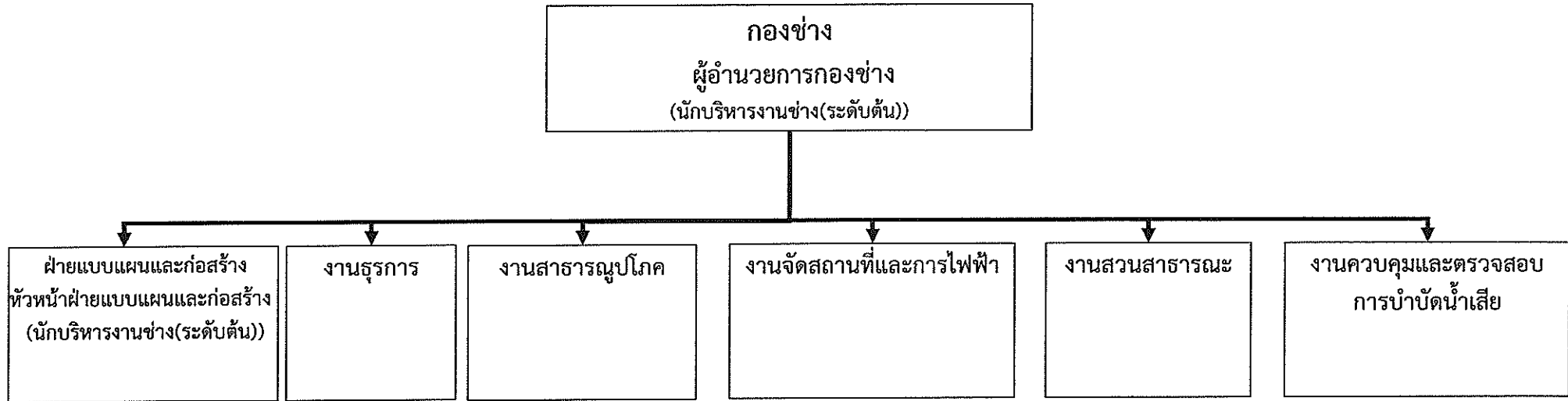
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๑	๙



### โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปก./ชง.)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(๑)
- คนงานทั่วไป(๑)

- จพง.ธุรการ (ปก./ชง.)

- คนงานทั่วไป(๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)
- คนงานทั่วไป(๑)

- คนงานทั่วไป(๑)

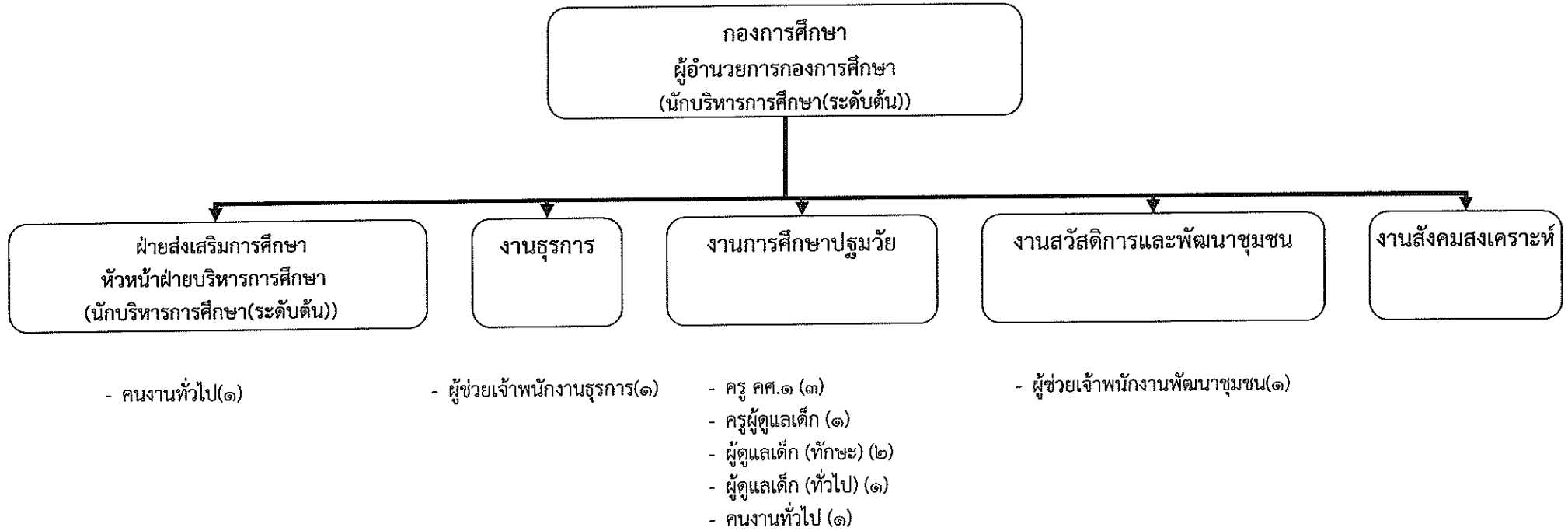
- คนงานทั่วไป(๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕





### โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๑	ครู ผู้ดูแล เด็ก	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแล เด็ก (ทั่วไป)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส						
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๒	๑	๒	๒

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานเทศบาลสามัญ</b>											
๑	พันจ่าตรีสมาน ยิ่งยงค์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๔,๗๒๐
๒	นางสาวชุตินา พูลเชื้อ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๐๐
๓	จำเริญสุรศักดิ์ บุญตา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๗,๗๖๐
๔	นางกัญญลักษณ์ สัตย์เชื้อ	ศศ.บ.รัฐศาสตร์	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก./ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๕	นางนุชจิรา จารวงศ์	รปศ.การปกครองท้องถิ่น	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน	ปก./ชก.	๒๘๖,๖๐๐	-	-	
๖	นางสาวกิ่งแก้ว พลเยี่ยม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๗๑,๔๔๐	-	-	
๗	นายอนุวัฒน์ สัตย์เชื้อ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๔๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ปง./ชง.	๑๘๕,๑๖๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๘	นายธนวุฒิ ธนภัทรทิน	ปวส.ไฟฟ้า	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	-	ผช.จพง.ป้องกัน	-	๑๕๒,๔๐๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๙	นายไอลาส วงศ์ใส	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	นายนิรันดร์ แพงมี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นางสาวสุนทร ดอกคก	ป.ตรี มนุษย์ศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางชัชชญา อุดมลาภ	ป.ตรี คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายเจริญทรัพย์ อินอ่อน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายทีสินันท์ อ่างทอง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวนุชนารด สุนารักษ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายพิทักษ์ ประสงค์ทรัพย์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานเทศบาลสามัญ</b>											
๑๘	นางอรพิน อินทร์ขาว	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๙	นางสมปอง ศุภเสถียร	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๔,๑๖๐
๒๐	-	-	-	-	-	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๑	นางวิภา ยั่งยืน	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๑๙๒,๘๔๐	-	-	
๒๒	นางนพร เข้มแก้ว	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	
๒๓	นายกิตติศัพท์ โลหะสาร	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผช.จหน.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๒๔	นางสาวนริดา ทิระชน	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานเทศบาลสามัญ</b>											
๒๕	นายประนม อุ่มบุญ	วทบ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๖	-	-	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๗	นายวสุ วิเศษ	วทบ.คอมพิวเตอร์	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
๒๘	-	-	-	-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๙	นายรินทร์ มุลชาติ	ป.ตรี ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	
๓๐	นายเอกศิษฐ์ อนุวิทย์จารุโรจน์	ป.ตรี อุตสาหกรรม ก่อสร้าง	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	
๓๑	-	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๒	นายบุญโฮม ศิริวิ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายชำนาญ ต้นบุญ	ปวช. ช่างก่อสร้าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายบุญยั้ง ทุ่มโมง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายปวีณ์ ยั้งยีน	ปวช.ช่าง อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายประณีต ลีลับ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานเทศบาลสามัญ</b>											
๓๗	-	-	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม
๓๘	จำเอกเศรษฐไชย มีมา	สาธารณสุข ศาสตร มหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๗,๗๖๐
๓๙	นางกาญจนา มงคลเสริม	รปศ.การปกครอง ท้องถิ่น	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๔๐	นายทิมล วงศ์คำขาว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๑	นายบุญเกิด สิงห์แก้ว	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นางฉวีภรณ์ทิศา เทพมณี	ปวส.คอมฯ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายศราวุธ สุภาพรม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒											
๕๖	นางศิริวุฒิ ศิริแสง	ป.ตรี สน.บ.ปฐมวัย	๓๕-๒-๐๐๖๓	ครู	คศ.๑	๓๕-๒-๐๐๖๓	ครู	คศ.๑	๒๗๔,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นางณัชรฤดี สุขสาย	ป.ตรี สน.บ.ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘	นางกฤษณา สารินทร์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลป่าต้วต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลป่าต้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าว อาจร่วมกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความเหมาะสม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลเพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นรูปธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*