



## ประกาศเทศบาลตำบลป่าติ้ว

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑ อัตรา นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๓ อัตรา เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร และมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว ปรับปรุงตำแหน่งและระดับ (อันดับ) ตำแหน่งครุภูษ่าฯ เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๓, ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔ และ ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร เป็นตำแหน่งครุภูษ่าฯ และเห็นชอบให้เทศบาลตำบลป่าติ้วประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ และมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงให้เทศบาลตำบลป่าติ้วปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลป่าติ้ว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑ อัตรา นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๓ อัตรา เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร และปรับปรุงตำแหน่งและระดับ (อันดับ) ตำแหน่งครุภูษ่าฯ เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๓, ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๔ และ ๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๘๕ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร เป็นตำแหน่งครุภูษ่าฯ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายพิตรพิบูล สิริเรืองธนชัย )  
นายกเทศมนตรีตำบลป่าติ้ว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๖๓

ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว  
อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลป่าติ้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ เหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้ เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลป่าติ้วได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลป่าติ้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าติ้วให้สำเร็จ คุ้มครองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าติ้ว	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าติ้วจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องคืน	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องคืนและลูกจ้าง	๔๐

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แล้วดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงແນວอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำແນວอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำແນວอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำແນວอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าติ้ว จึงได้จัดทำແນວอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าติ้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้วสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าติ้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลป่าติ้ว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ เท่านั้นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจจุบันในพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าติ้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณ ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบประมาณของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารหน้าที่ความรับผิดชอบ ประมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะดำเนินถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประยุตและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและแล้วที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดการ (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน

บริการงานประเทหไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจานนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติตอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจของคุณภาพมาใช้โดยสอดคล้องกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเบรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกี้ยวนายรุขการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกี้ยวนายรุขของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมสมชื่นหนูแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน

สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบทากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัจจัยของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลป่าติ้ว เพื่อได้รับการปรับขนาดจากเทศบาลขนาดเดิมเป็นเทศบาลขนาดกลาง อยู่ระหว่างการจัดทำและวางระบบผังเมือง สภาพพื้นที่จังหวัดไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ชุมชนเริ่มมีการขยายตัว ประกอบกับมีการขยายถนนหนทาง การคมนาคมขนส่งและการสัญจรของรถจำนวนมากเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย การให้บริการสาธารณูปโภค ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพปัจจัยของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

##### ๔.๑ ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลป่าติ้ว เป็นปัจจัยการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งปลูกสร้างต่างๆ อาทิ ตลาด สถานีจอดรถ การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังขาดบุคลากรและงบประมาณในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุมทำให้เวปปัจจัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเกิดขึ้น

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุดสืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น อาทิ ถนนน้ำใช้ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่งของการดำเนินการ จำเป็นจะต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

#### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพ ให้กับ กลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขยายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

#### ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลป่าตัว ได้เลี้งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้ และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิต การบริการ อันจะทำให้ฐานความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยส่วนรวมดีขึ้น โดยจัดทำสถานที่ เพิ่มทุน ส่งเสริมการก่อสร้าง ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต การบริการ

#### ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป อาทิปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพัฒนามั่ยที่สมบูรณ์ มีรายได้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาด อันจะดูจาก สวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและปลอดจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดีนีนำไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ได้มีการ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ แห่เทียนเข้าพรรษา ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ

#### ความต้องการทางด้านสังคม

ประชาชนชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่างๆที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะให้เทศบาล เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็ง เป็นสังคมที่ดี

#### ๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยการบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจกรรมของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่ในเบ็ดเตล็ดสื่อต่อสาธารณะให้มากที่สุด

#### ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้วมาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ยังไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร เทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น โดยเทศบาลได้จัดทำโครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน เพื่อขยายผลให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

#### ๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหานี้เรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ปัญหาความสะอาดบนท้องถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล ปัญหาการเพาต่อฟางข้าว การใช้สารเคมีในทำการเกษตร ท่อระบายน้ำอุดตัน เป็นต้น

#### ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการรณรงค์ และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทึ้งขยะลงถัง การรักษาความสะอาดที่พักอาศัย การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล อย่างถูกวิธี การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน การรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ตัดไม้ทำลายป่า การรณรงค์ปลูกต้นไม้และปลูกป่าทดแทน การรณรงค์ไก่กลบตอซัง การส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การชุดลอกห่อระบายน้ำและการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน เป็นต้น

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

จำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันในเลือด และโรคอ้วน หาเหตุผลมาจากการบริโภคและขาดการออกกำลังกาย จากยอดจำนวนผู้มารับบริการด้านสุขภาพที่โรงพยาบาลป่าติ้ว จะเห็นได้ว่าประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าติ้วพบปัญหาด้านสาธารณสุข/ที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้น ได้แก่ กลุ่มเรื้อรัง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคเอเดส์ โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ เช่น โรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช โรคที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุ โรคที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการดำรงชีพ เช่นการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การบริโภคอาหารและยา โรคที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเสี่ยงทางเพศ โรคเกี่ยวกับสุขภาพจิต และโรคที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุและปัญหาสาธารณสุข/สุขภาพที่เคลื่อนลงและกำลังจะเป็นปัญหาขึ้นอีก ได้แก่ วัณโรค และโรคเอเดส์ ทั้งนี้เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ด้วยชุมชนเองและจากยอดผู้ต้องโอกาสที่ไม่สามารถเข้ารับการบริการจากสถานพยาบาลของรัฐได้

#### ความต้องการด้านสาธารณสุข

ต้องมีการปฏิรูประบบสาธารณสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนในเขตเทศบาลตำบลป่าติ้วให้สูงขึ้น โดยเน้นการปฏิรูประบบการลงทุนด้านสาธารณสุขให้เปลี่ยนแปลงจากการบำรุงรักษา โดยส่งเสริมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น โดยการให้ความรู้สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น การรู้จักเลือกบริโภคและอุบัติให้ถูกสุขลักษณะและถูกหลักอนามัย คำนึงถึงโภชนาการ มีน้ำสะอาดบริโภค และน้ำที่อยู่อาศัยที่ถูกหลักณะรู้ถึงประโยชน์และรักการออกกำลังกายตลอดจนการรู้จักการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในชุมชน ประชาชนขาดความเข้าใจ ไม่ยอมรับสาเหตุของความเจ็บป่วยของตนเองที่เกิดขึ้นโดยที่เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เป็นหน้าที่ของแพทย์และ อสม. คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารกองทุน

#### ๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

##### ด้านการศึกษา

ปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการศึกษา มีอาชีพไม่มั่นคงทำให้ต้องเดินทางไปทำงานยังต่างจังหวัด จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา และสถาบันด้านครอบครัวมีความแตกแยก เจ้าหน้าที่และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานในประเทศไทยมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากการจัดทำข้อมูลไม่เป็นระบบและมีความล้าหลัง การเรียนการสอนของไทยไม่สอดคล้องกับประเทศไทยอาเซียน

### ด้านศึกษาและวัฒนธรรม

ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเวลาและไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล เพราะต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้วยสภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดงานหรือไม่ก่อประโยชน์ในการจัดงานมีไม่เพียงพอ

#### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านงานศาสนาและวัฒนธรรม ต้องสนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเยาวชนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน ต้องการให้จัดสรรงบประมาณในการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาประเภทเพื่อนบ้าน หรือ ครูชาวต่างชาติให้เพียงพอ กับความต้องการของโรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตรการสอนภาษาต่างประเทศโดยเน้นที่การฟังและการพูดเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นภาษาสามัญและมีความปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

#### ๕. การกิจ งานจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว จัดเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ งานจหน้าที่ที่สำคัญยังต้องไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ งานจหน้าที่ในแต่ละด้านดังนี้

##### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๔))
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและบำบัดสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

##### 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) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแอดอัค และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

- (๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))  
(๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))  
(๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๔))  
(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเที่ยบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))  
(๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))  
(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล  
และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))  
(๖) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๔))  
(๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))  
(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๗))  
(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและ การท่องเที่ยว มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีโรงพยาบาล (มาตรา ๕๑(๑))  
(๒) ให้มีตลาดท่าเที่ยบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))  
(๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำนาหินของราชภูมิ (มาตรา ๕๑ (๕))  
(๔) การจัดให้มีการพานิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))  
(๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ  
และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))  
(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๔))  
(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ  
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเข็ปเขี้ย (มาตรา ๕๑(๖))  
(๒) การพานิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))  
(๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))  
(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล การกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลต่ำบลป่าตีวได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลต่ำบลป่าตีว ซึ่งวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

#### จุดแข็ง

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

#### จุดอ่อน

- (๑). มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน
- (๒). การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ สถานีจอดรถ สถานที่จำหน่ายสินค้า ฯลฯ
- (๓). ขาดสิ่งจุうใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว ไม่มีแหล่งผลิตสินค้า และบริการที่ครอบคลุม

#### โอกาส

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

#### อุปสรรค

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

#### ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

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

#### ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วยดังนี้

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

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

#### พัฒกิจ

๑. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
๒. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

๓. ส่งเสริมสุขภาพและบริการด้านสาธารณสุข
๔. ดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกสุขลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ  
ตลาดและโรงฆ่าสัตว์
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกรอบโรงเรียนในเขตเทศบาลให้มีมาตรฐาน รวมทั้ง  
สร้างแหล่งเรียนรู้ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. เพื่อพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๓. เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีสุขภาพดีด้วยน้ำดื่มที่สะอาดและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. เพื่อดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกสุขลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ  
ตลาดและโรงฆ่าสัตว์
๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
๖. เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีอาชีพและรายได้พอเพียงต่อการยังชีพตามหลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียง
๗. เพื่อส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๘. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๙. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จัดการศึกษาในระบบ นอกรอบ รวมทั้งสร้างแหล่งเรียนรู้ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีสุขภาพดีด้วยน้ำดื่มที่สะอาดและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการยังชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เทบาลมีการดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกสุขลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ  
ตลาดและโรงฆ่าสัตว์
๕. ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง
๖. ชุมชนมีศักยภาพและมีชุมชนที่เข้มแข็ง
๗. ไม่มีปัญหายาเสพติดในชุมชน

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง	การศึกษามีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น
๒. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ	ประชาชนในเขตเทศบาลหันมาเล่นกีฬาและมีกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข	ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกสุขลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ ตลาดและโรงฆ่าสัตว์	ตลาด โรงฆ่าสัตว์และสถานประกอบการมีการประกอบการที่ถูกสุขลักษณะ
๕. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพแก่ประชาชน	ประชาชนในเขตเทศบาลมีอาชีพเสริม สร้างรายได้ในครัวเรือน
๖. พัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ	ร้อยละของเกษตรที่ทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษเพิ่มขึ้น
๗. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสุค��ราห์	ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเชื้อ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือครบถ้วน
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง	จำนวนชุมชนที่มีการรวมกลุ่มกันเพิ่มขึ้น
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน	ไม่มีปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาล

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

#### พัฒนากิจ

จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน เป้าประสงค์

เพื่อให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตสาธารณูปโภคต่าง ๆ และการคมนาคมขนส่ง	มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน และทั่วถึง

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### พัฒนากิจ

เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป้าประสงค์

เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พัฒนิยกรรมและการท่องเที่ยว  
พัฒนากิจ

ส่งเสริมการลงทุน พัฒนิยกรรมและการท่องเที่ยว  
เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการค้าและบริการให้มีความสามารถในการแข่งขัน
๒. เพื่อเติบโตศูนย์กลางท่องเที่ยวใหม่ที่มีความสามารถประดิษฐ์ต่างๆของเทศบาลพร้อมทั้งการประชาสัมพันธ์  
ตามต่อต่างๆ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจำหน่ายสินค้า
๒. กิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
พัฒนากิจ

เป้าประสงค์

- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล รักษา  
ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เพื่อให้การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เกิดระบบ  
นิเวศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียวและเป็นสังคมนำ้อยู่น่าอาศัย

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เกิดระบบบันนิเวศที่ดี  
เพิ่มพื้นที่สีเขียวและเป็นสังคมนำ้อยู่น่าอาศัย

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม Jarvis ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒกิจ

- ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เป้าประสงค์
  - เพื่ออนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักและคงอยู่ตลอดไป
  - ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
    - ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่ตลอดไป

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร การปกครองและบุคลากรห้องถิน พัฒกิจ

- สร้างระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์
  - เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการของเทศบาล มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบการบริหารจัดการของเทศบาล มีประสิทธิภาพ ยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม  
พันธกิจ**

- ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

**เป้าประสงค์**

- เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบบประชาธิปไตย</li> <li>- ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่างๆ</li> </ul>

**๖. การกิจหนัก และการกิจrongที่ เศษบาลจะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าการกิจหนักและการกิจrongที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การกิจหนัก

- ๑). การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒). การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓). การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔). การวางแผน การส่งเสริมการการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๕). การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖). การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การกิจrong

- ๑). การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบการจราจรและขนส่ง เป็นต้น
- ๒). การพัฒนาและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๓). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔). การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๕). การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและสวัสดิการสังคม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา มีพนักงานเทศบาลสามัญ ๒๒ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑๐ อัตรา, พนักงานจ้างภารกิจ ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา, พนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา, พนักงานครูเทศบาล ๘ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา, พนักงานจ้างภารกิจ(ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก) ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลที่มีคนครองตำแหน่งรวม ๑๖ คน และพนักงานจ้างที่มีคนครองตำแหน่งรวม ๒๘ คน แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้าน

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงานตราภารกิจ อำนาจหน้าที่ ได้มีสะตว กคล่องตัว ยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ในการให้บริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้าน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนห้องถินโดยรวม ความมีการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของห้องถินตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนห้องถินให้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะและการค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารงานของห้องถินในอนาคตหากเปรียบเทียบกับ จำนวนอัตราจำนวนคนที่กำหนดในเทศบาลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	หต.ป่าติ้ว	๕	๓๖,๘๕๙,๖๐๐	๒๑	๓๕	
๒	หต.น้ำปลีก	๕	๔๗,๒๐๐,๐๐๐	๓๔	๓๕	ลูกจ้างประจำ ๕
๓	หต.คำเขื่อนแก้ว	๕	๔๕,๘๕๐,๐๐๐	๒๓	๔๕	ลูกจ้างประจำ ๒
๔	หต.กุดแท่น	๕	๔๕,๗๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๕	
๕	หต.นาหมื่น	๕	๒๖,๘๓๗,๐๐๐	๑๙	๑๕	

#### ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลป่าติ้วดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าติ้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

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

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

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕. กองการศึกษา (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</u> <u>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (ระดับต้น) มี ๖ งาน</u> <u>ประกอบด้วย</u> (๑) งานการศึกษา กีฬาและนันทนาการ (๒) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย (๓) งานกิจกรรมศาสนา (๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม (๕) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ (๖) งานกิจการเด็กและเยาวชน <u>๕.๒ งานธุรการ</u> <u>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</u> <u>๕.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> <u>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</u>	<u>๕. กองการศึกษา (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้</u> <u>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (ระดับต้น) มี ๖ งาน</u> <u>ประกอบด้วย</u> (๑) งานการศึกษา กีฬาและนันทนาการ (๒) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย (๓) งานกิจกรรมศาสนา (๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม (๕) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ (๖) งานกิจการเด็กและเยาวชน <u>๕.๒ งานธุรการ</u> <u>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</u> <u>๕.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> <u>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</u>	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มี ๑ งาน ดังนี้</u> <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มี ๑ งาน ดังนี้</u> <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	
<u>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๔๔ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบ</u>	<u>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๔๔ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบ</u>	

#### ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริมการการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม iarie ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วและบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ประกอบกับข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม เพื่อให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราดำเนินที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
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	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	-	+๑	ว่าง ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
คงงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
<b>กองคลัง(๐๔)</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<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	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
คนสวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
คงงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-๒	ยุบเลิก ๒ อัตรา
<b>กองการศึกษา(๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๑</b>								
ครู (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๒</b>								
ครู (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว</b>								
ครูผู้ช่วย	๔	-	-	๑	-	-	-๓	ว่าง ๑ ยุบ ๓
ครู	๓	-	-	๓	-	-	+๓	ว่าง ๓ อัตรา
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
-								
<b>รวม</b>	๖๐	๕๕	๕๕	๕๙	-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เทศบาลตำบลป่าตัว

(๑) ปลัดเทศบาล มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๕๕,๔๖๐	๖๕๔,๗๙๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๒. สำนักปลัดเทศบาล

(๑) สำนักปลัดเทศบาล มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ลด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๓๔,๘๓๓	๔๗๔,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๒๘,๙๘๐	๓๔๗,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๔๐
๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๔๕๐	๒๙๒,๖๐๐	๑๑,๒๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๔๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๔๐	๑๑,๓๖๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑๕,๔๓๐	๑๙๕,๑๖๐	๕,๑๒๐	๕,๗๖๐	๕,๔๔๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๐	๐	๒๘๗,๙๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๒,๗๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๗๖๐	๖,๔๔๐
๙	คนงานทั่วไป	๘	๗๒,๐๐๐	๙๖๔,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ในปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และมีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองคลัง

(๑) กองคลัง มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๔๕,๐๕๐	๕๔๐,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๔๐	๑๗,๔๔๐
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	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑๖,๐๗๐	๑๙๒,๔๔๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๔๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๗,๔๐๐	๑๙๑,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๕,๗๓๐	๖๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๘๒๐	๔,๑๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๖,๔๐๐	๑๙๑,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ในปี ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

#### ๔. กองช่าง

(๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๔๐,๓๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๔๐	๓๔,๑๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๕๔๐	๒๓๔,๙๖๐	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๑๐,๒๐๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๑๒๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๔,๔๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๐๓๐	๑๕๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๗	คนสวน (ยุบเลิก ๑ อัตรา)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๘	คนงานทั่วไป	๕	๔๕,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

และมีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งคนสวน จำนวน ๑ อัตรา

ในปี ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

#### ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ลด ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา 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	๒๔,๙๘๐	๓๔๗,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๘,๒๔๐	๘,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๖๑๐	๓๔๔,๓๒๐	๐	๐	๓๔๔,๓๒๐
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๔,๔๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๖	คนงานทั่วไป	๑	๕,๐๐๐	๖๐๔,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ในปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)จำนวน ๑ อัตรา

และมีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

## ๖. กองการศึกษา

๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ยุบเลิก ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๗๗,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๘,๗๔๐	๑๗๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๗๗๐	๒๕๓,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐
๖	คณงานทั่วไป (ยุบเลิก ๑ อัตรา)	๑	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	งบ อปท.	เงินอุดหนุน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๑							
๗	ครู ศศ.๑	๒	๓๔,๒๓๐	๐	๔๕๔,๗๖๐	๐	๐	๐
๘	ครู ศศ.๑	๑	๑๖,๗๙๐	๐	๑๙๔,๒๘๐	๐	๐	๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	คณงานทั่วไป (ยุบเลิก ๑ อัตรา)	๑	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๒							
๑๑	ครู ศศ.๑	๑	๒๒,๘๙๐	๐	๒๗๔,๖๘๐	๐	๐	๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒๒,๓๐๐	๐	๒๖๗,๖๐๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	งบ อปท.	เงินอุดหนุน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว							
๑๓	ครู ศศ.๑	๓	๖๒,๘๓๐	๑๙๖,๓๖๐	๓๕๕,๓๖๐	๐	๐	๐
๑๔	ครูผู้ช่วย	๑	๑๕,๘๐๐	๐	๑๙๘,๖๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งคณงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ในปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ในปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา(ปก/ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่งครู จำนวน ๓ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา

## 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	๓๘,๘๐๔,๗๓๐	๔๐,๗๔๔,๖๕๔	๔๒,๗๔๑,๘๘๔

กิจกรรมที่นักเรียนต้องทำคือการเขียนเรื่องราวในรูปแบบหนึ่ง

ก็ต้องการให้ความสุขที่ดีที่สุดให้กับภรรยา



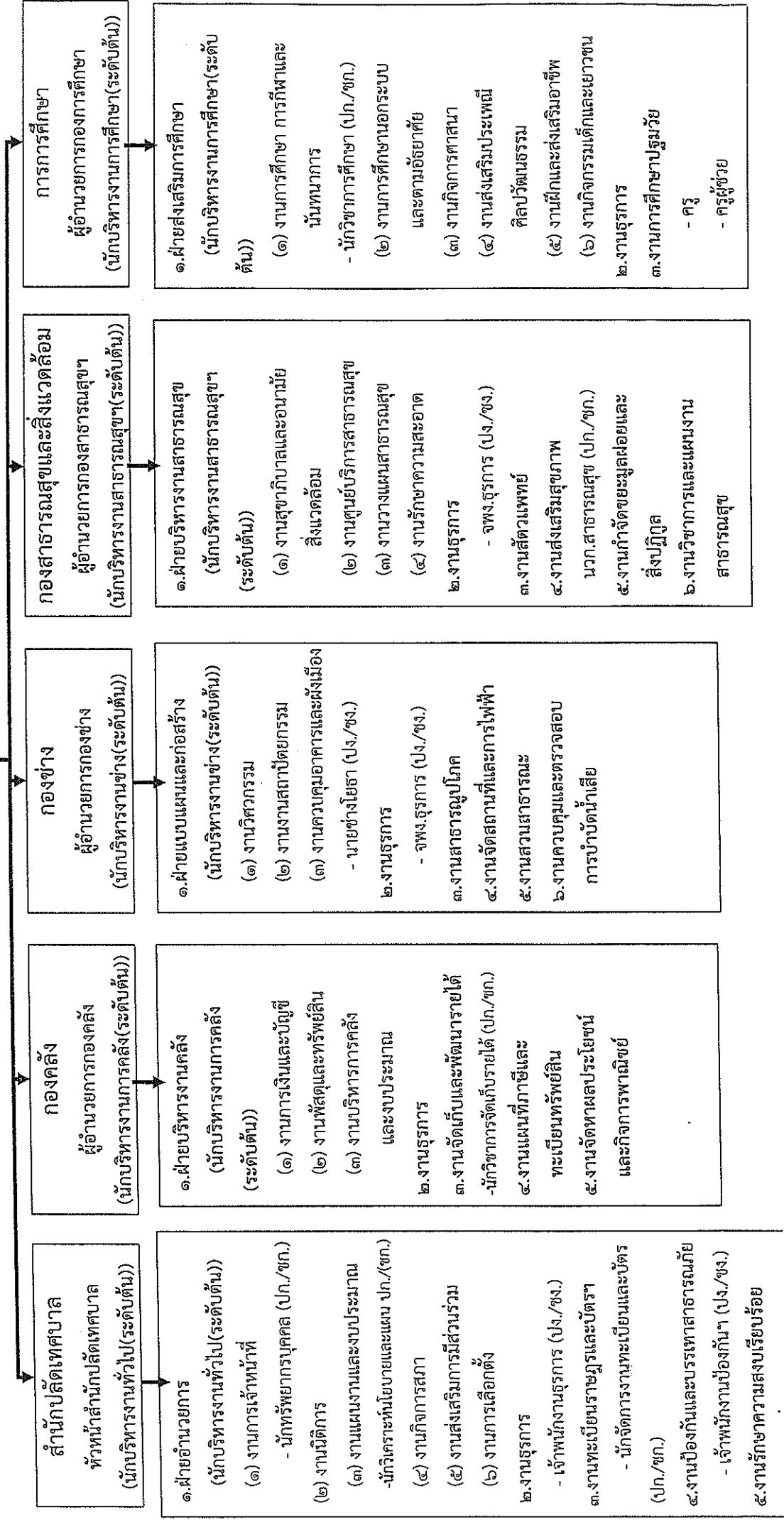


၁၀. မြန်မာနိုင်ငြပ်ရေးဝန်ကြီးချုပ်အဖွဲ့

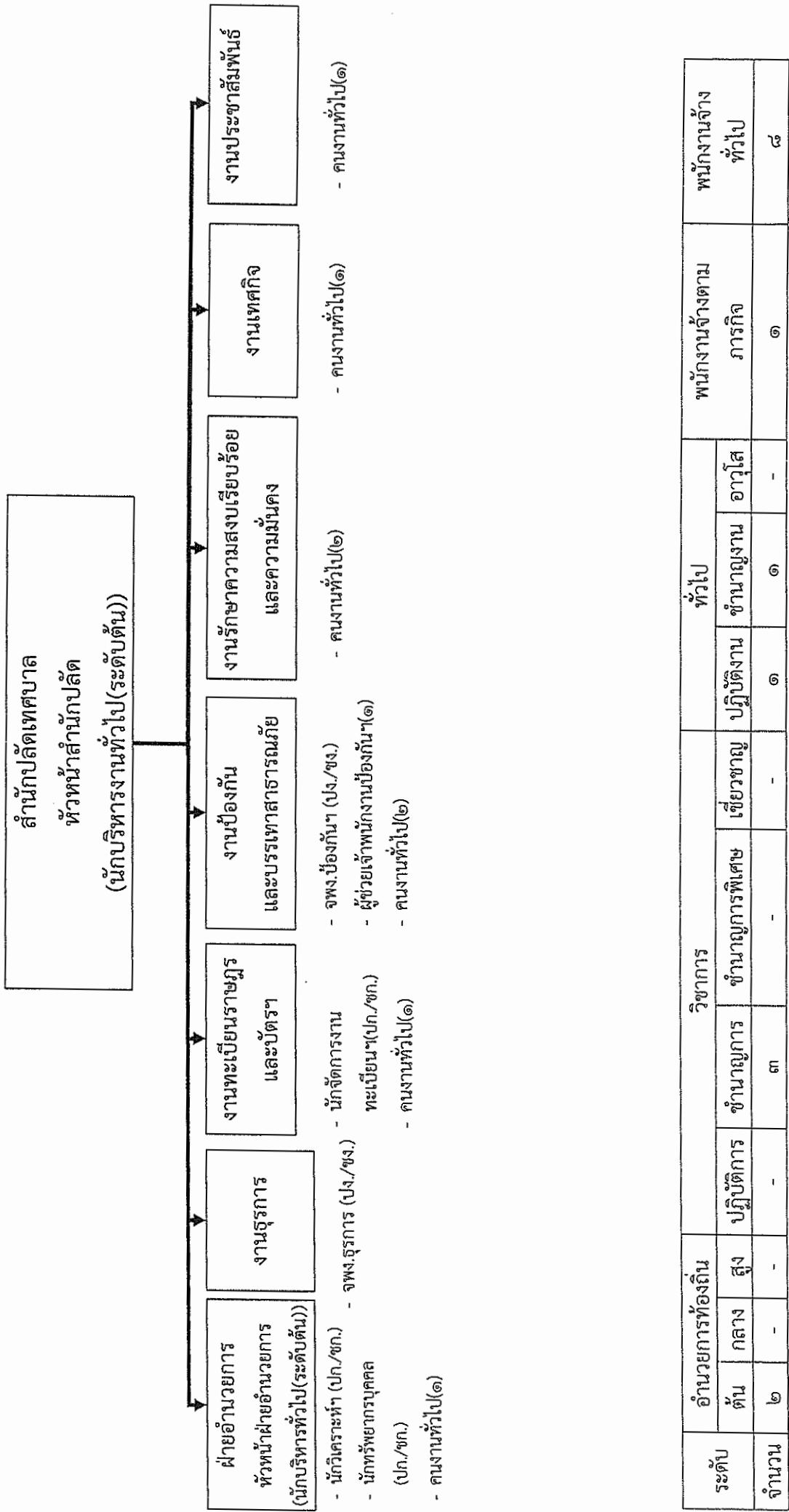
၃၅၁

กู้ภัยชีวิต

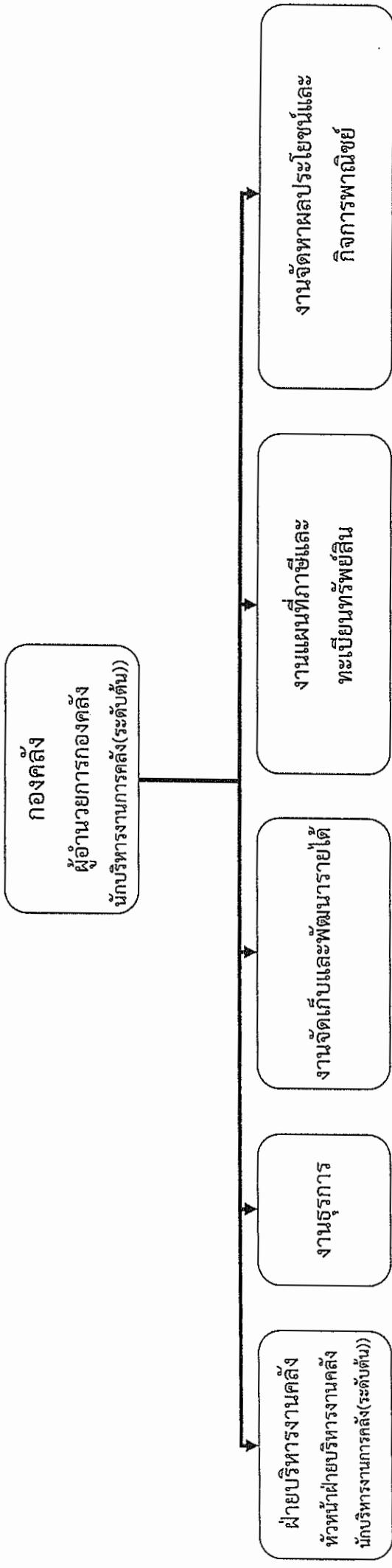
(ນັ້ງການບົນຫວາງຈາກທຸລະກຳນີ້ (ຮະດັບກາລາຈ))



## โครงสร้างสำนักปฏิบัติเทศบาล



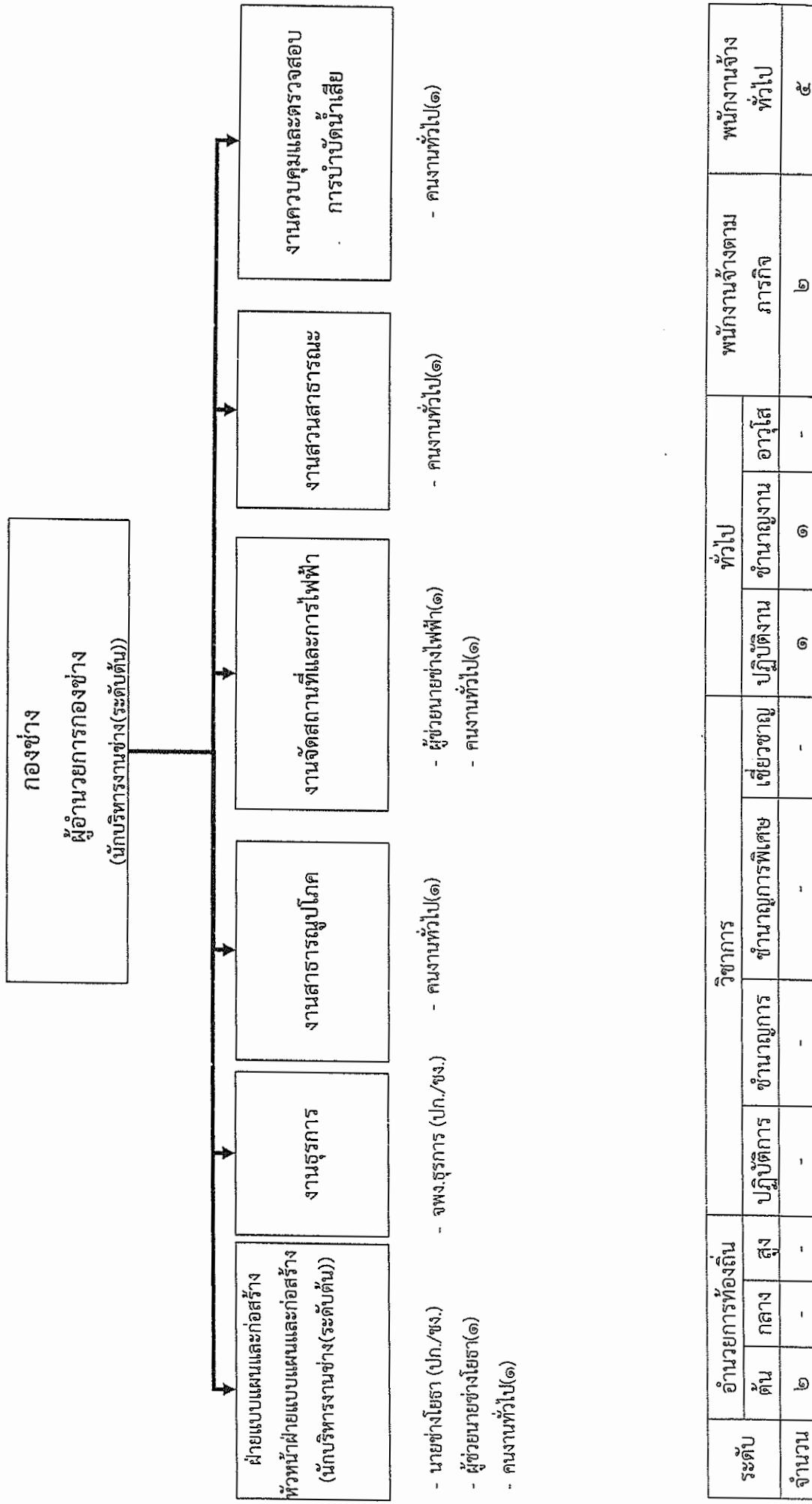
## โครงการสร้างงานอาชีวศึกษา



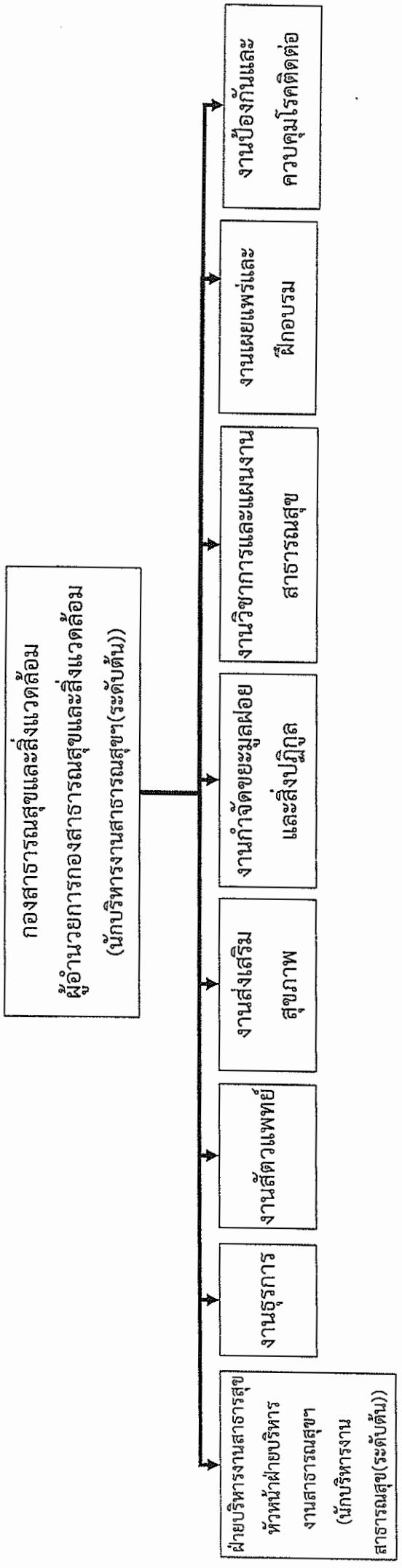
- นักวิชาการธุรกิจและบรรณาธิการ (ป.ก./ชช.)
- ผู้ช่วยเจ้าพานิชงานชุดเดียวรายได้(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพานิชงานชุดเดียวรายได้(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพานิชงานชุดเดียวรายได้(๑)

ระดับ	อัbanวยการห้องเรียน	วิชาการ	ห้อง	พื้นที่งานจ้างงาน	พื้นที่งานจ้างงาน
ต้น	คลัง สูง	ปฏิบัติการ	ช่างงานยกทรัพย์	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน
๒	-	-	๑	-	-

ຄົມ ຖະແຫຼງ ດາວໂຫຼນ



ପରିବାରକୁ ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧିଙ୍କ ଜୀବନରେ ଦେଖିଲାମି



- | พัฒนาชีวิต           |                  |            |                |            |                       |            |                |                      |            |
|----------------------|------------------|------------|----------------|------------|-----------------------|------------|----------------|----------------------|------------|
| พัฒนาบุคลิกภาพ       |                  |            |                |            |                       |            |                |                      |            |
| พัฒนาทักษะอาชีวศึกษา |                  |            |                |            |                       |            |                |                      |            |
| ระดับ                | อ่านเขียนภาษาไทย | คณิตศาสตร์ | ภาษาต่างประเทศ | วิชาการ    | ทั่วไป                | พัฒนาชีวิต | พัฒนาบุคลิกภาพ | พัฒนาทักษะอาชีวศึกษา | พัฒนาชีวิต |
| ระดับ                | ต้น              | กลาง       | สูง            | ปฏิบัติการ | ท่องเที่ยวและการพำนัช | เชี่ยวชาญ  | ปั้นตัวตน      | ท่องเที่ยว           | ทั่วไป     |
| จำนวน                | ๒                | -          | -              | ๑          | -                     | -          | ๑              | -                    | ๑          |



๑๗. บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมตามที่กำหนดให้ทราบต่อไปนี้ในส่วนราชการ

ສັງກັບຕົດໄທຄະບາດ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังจิตใจ				กรอบอัตรากำลังจิตใจ				เงินเดือน*
			เลขที่ตัวແພດ	ตัวແພດฯ	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน	ประจำฯ ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเดือน/เงินเดือนฯ/เงินเดือนแบบ	
๑	พัฒนาธีร์ ยิ่งยศ	ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	ปรัชญาศึกษา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กล่อง	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	ปรัชญาศึกษา (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กล่อง	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	๔๕๕,๗๖๐	
๒	นangsaraทิพย์ พูลเชื้อ	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	พัฒนาสังคมฯ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทั่วไป	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	พัฒนาสังคมฯ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทั่วไป	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	๔๕๕,๐๐๐	
๓	จิตากรธาริก บุญชา	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	พัฒนาสังคมฯ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทั่วไป	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	พัฒนาสังคมฯ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทั่วไป	๔๕๕,๐๐๐	-	
๔	นางกัญญาลักษณ์ สังษ์ยิ่ง	ศศ.บ.รัฐศาสตร์	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ ชก.	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ทั่วไป	๔๕๕,๐๐๐	-	
๕	นางสุวิสา ஆத්‍යාච්	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ ชก.	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ทั่วไป	๔๕๕,๖๘๐	-	
๖	นางสาวก้าวหน้า พลเมือง	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักพัฒนาชุมชนเชิงบูรณาการ	ปก./ ชก.	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักพัฒนาชุมชนเชิงบูรณาการ	ทั่วไป	๔๕๕,๐๐๐	-	
๗	นายอุบัติ สังษ์ยิ่ง	ปราศรัตน์พยาบาล	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักพัฒนาชุมชนฯ	ปก./ ชก.	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	นักพัฒนาชุมชนฯ	ทั่วไป	๔๕๕,๖๘๐	-	
๘	พนักงานชั่วคราว	-	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	เจ้าหน้าที่ครุภาระ	ปก./ ชก.	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	เจ้าหน้าที่ครุภาระ	ทั่วไป	๔๕๕,๖๘๐	-	
๙	พนักงานชั่วคราว	-	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	ผู้ช่วยครุภาระ	ปก./ ชก.	๔๕๕-๒-๐๗-๐๑๐๐๓	ผู้ช่วยครุภาระ	ทั่วไป	๔๕๕,๖๘๐	-	
๑๐	นายอุภัสส วังไชศิริ	ม.ศ.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๑	นายพิมานร์ แพร์	ม.ศ.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๒	นางสาวสุนทร ฤทธิ์	บ.ตร.รัฐบัตร์	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๓	นางสาวชัยญา ฤทธิ์	บ.ตร.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๔	นายจริรุษ พหลย์ อินอ่อน	บ.ว.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๕	นางพิมานร์ ย่างทอง	บ.ว.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๖	นางสาวดวงพร ถุรีกัล	ม.บ.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๗	นายพิพัชช์ ประชารักษ์	ม.ศ.	-	คณาจารย์	-	-	คณาจารย์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

**กบงค์สัง**

- ๖๐๔ -

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ครอบครัวสำเร็จติม			ครอบครัวกำลังใจ			เงินเดือน*		
			เลขที่สำเนา	สำเนา	ระบุ	เลขที่สำเนา	สำเนา	ระบุ	เงินเดือน	เงินเดือน	ประจำ
๗๕	พนักงานเทศบาลถมภู										ประจำเดือน
๗๖	นางสาวใจ เสี่ยงหาวงศ์	ศ.บ.บ.บ.กร จัดการท่องเที่ยว	๔๕-๒-๐๔-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ช่วยกรอกสิ่ง (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๙๗๐๑๖-๐๐๑	ผู้ช่วยกรอกสิ่ง (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๘๕๕,๖๑๖	๘๕๕,๖๑๖	ประจำเดือน
๗๗	-	-	๔๕-๒-๐๔-๙๗๐๑๖-๐๐๑	พัฒนาฝ่ายบริหารงานบ้านเรือน (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๙๗๐๑๖-๐๐๑	พัฒนาฝ่ายบริหารงานบ้านเรือน (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๘๕๕,๖๑๖	๘๕๕,๖๑๖	ประจำเดือน
๗๘	-	-	๔๕-๒-๐๔-๙๗๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดการรายได้	ป.ก./ ข.	๔๕-๒-๐๔-๙๗๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดการรายได้	ป.ก./ ข.	๘๕๕,๖๑๖	๘๕๕,๖๑๖	ประจำเดือน
๗๙	พนักงานจ้างตามภาระ										ประจำเดือน
๘๐	นางรัตน์ ยิ่งยศ	ป.ว.ช.บ.กรศักดิ์	ป.ว.ช.บ.กรศักดิ์	-	-	ผ.ว.ช.บ.กรศักดิ์	-	-	๑๘๕,๖๑๖	๑๘๕,๖๑๖	ประจำเดือน
๘๑	นางพร พิมพ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	-	ผ.ว.ช.บ.กรศักดิ์	-	-	๑๘๕,๖๑๖	๑๘๕,๖๑๖	ประจำเดือน
๘๒	นายกิตติพงษ์ โลหะสาร	ป.ตรี มนุษย์	ป.ตรี มนุษย์	-	-	ผ.ว.ช.บ.กรศักดิ์	-	-	๑๘๕,๖๑๖	๑๘๕,๖๑๖	ประจำเดือน
๘๓	นางสาวนริษา ทิพะซัม	ป.ว.ช.บ.กรศักดิ์	ป.ว.ช.บ.กรศักดิ์	-	-	ผ.ว.ช.บ.กรศักดิ์	-	-	๑๘๕,๖๑๖	๑๘๕,๖๑๖	ประจำเดือน

ก อง บ ร จ ง

ที่	ชื่อ-สกุล	บุคลิก	กรอบบัตรกำลังเดิน				กรอบบัตรกำลังเดิน*				เงินเดือน*
			เลขที่บัตรหนัง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่บัตรหนัง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เบนฯ /เงิน	
๒๔	พญานาคหนูศบสสกุล	ว.พ.	๘๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้บังคับบัญชา)	ต้น	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้บังคับบัญชา)	ต้น	๔๕,๓๐๐	๔๕,๓๐๐	
๒๕	นายประยุณ อุ่มบุญ	ว.พ.	๘๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้บังคับบัญชา)	ต้น	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้บังคับบัญชา)	ต้น	๔๕,๓๐๐	๔๕,๓๐๐	
๒๖	-	-	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน (ผู้บังคับบัญชา)	ต้น	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน (ผู้บังคับบัญชา)	ต้น	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๗	นายสุวิทย์	ว.พ.	๘๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าธุรการ	ป.ร./ภ.	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าธุรการ	ป.ร./ภ.	๒๗,๖๖๐	๒๗,๖๖๐	
๒๘	-	-	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ร./ภ.	๔๕-๙-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ร./ภ.	๒๗,๖๖๐	๒๗,๖๖๐	
๒๙	พญานาคจังหวัดภูริจิ	ป.ร.	-	ผู้ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	
๓๐	นายเรนัร์ มูลชาติ	ป.ร.	ช่างไฟฟ้ากำลัง	ผู้ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	
	นายเอกไชย อุบลราชรุณี	ป.ร.	ผู้ช่างไฟฟ้า	ผู้ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	
	พญานาคจังหวัด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๑	นายพูนิช ศรีวิ	น.ส.	-	คณาจารย์ทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายชัยนาถ ตันบุญ	ป.ร.	ผู้ช่างก่อสร้าง	คณาจารย์ทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายบุญยิ่ง พุ่มมูล	ป.ร.	-	คณาจารย์ทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายปริญณ์ ผึ้งยืน	ป.ร.	อีสกิธรรมนินด์	คณาจารย์ทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายประเสริฐ ลักษณ์	ป.ร.	-	คณาจารย์ทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

**กองสาธารณสุขและด้านเฝ้าระวังโรค**

ที่	ชื่อ-สกุล	บุคลากร	ครอบครัวทำสิ่ง禁物			ครอบครัวทำสิ่ง禁物			เงินเดือน*		
			เลขที่บ้าน	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่บ้าน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	อัตรา/เงิน
๗๙	พนักงานเบ็ดเตล็ดสถานแม่บูร	-	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๗	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต๊บ	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๗	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต๊บ	๓๘๓,๖๐๓	๔๗,๐๐๓	๔๗๔,๖๐๐
๘๐	จ้าวครัวห้วยใหญ่ ภูมิ	สาธารณสุข ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๗	พัฒนาฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต๊บ	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๗	พัฒนาฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต๊บ	๓๘๓,๖๐๓	๑๕,๐๐๓	๓๙๘,๖๐๐
๘๑	นางสาวจันทร์ทิพย์ คงศรี	รปภ.การ ปกครองท้องถิ่น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ป./ช.	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๗-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ป./ช.	๒๗๐,๕๐๐	-	-
๘๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๔๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ป./	๔๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ป./ช.	๓๘๕,๕๐๐	-	-
๘๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานชั่วคราว	-	-	พนักงานชั่วคราว	-	๓๘๕,๕๐๐	-	๓๘๕,๕๐๐
๘๔	นางสาวจันทร์ทิพย์ คงศรี	-	-	-	-	-	-	-	-	(รวมทั้ง ก.น.จ.)	-
๘๕	นายกรุง คุณพร	น.ว	-	ค่าตอบแทน	-	-	ค่าตอบแทน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

กองการตีกenza

คร.	ชื่อ-สกุล	บุณฑุกิจ	กรอบบัตรกำถังเจติม				กรอบบัตรกำถังใหม่				บัตร์เดือน*					
			เลขที่ใบแทนเมือง	สำเนาหนัง	ระดับ	เลขที่สำเนาหนัง	สำเนาหนัง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำ	ค่าน้ำมัน	เงินเดือน	ประจำเดือน	หมายเหตุ		
๔๖	พญานาคทับปานาคสัมฤทธิ์	-	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (เก็บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (เก็บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๓,๖๐๐	๔๕,๐๐๐	-	๔๓๔,๖๐๐	-	ว่าง กรณีรหาก		
๔๗	-	-	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (เก็บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (เก็บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๓,๖๐๐	๓๖,๐๐๐	-	๔๑๔,๖๐๐	-	ว่าง กรณีรหาก		
๔๘	-	-	๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ปก./ ๔๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๗	ว่าง กรณีรหาก		
๔๙	พญานาคจักรนาคราชิ	สิริเรืองรัตน์	ป.ตรี นิตพล ศาสตร์	-	ผู้ช.จด.พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช.จด.พัฒนาชุมชน	-	๖๗,๖๘,๗๗๘๖๖๖๖๘	-	๑๓๖,๗๖๐	-	๑๓๖,๗๖๐	-	ว่าง	
๕๐	นางกัลทรี นีมา	ปร.ตรี	ภาคคุณฯ	-	ผู้ช.จด.ธุรการ	-	ผู้ช.จด.ธุรการ	-	๑๓๖,๗๖๐	-	๑๓๖,๗๖๐	-	๑๓๖,๗๖๐	-	ว่าง	
๕๑	พญานาคจักรท้วง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๕๒	นางสาวศิริพร ศิริรัตน์	ป.ตรี นิตยา	-	ตามงานที่ได้รับ	-	-	ตามงานที่ได้รับ	-	-	๑๐๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๘๐๐	-	ว่าง
๕๓	ศูนย์พัฒนาศิริรัตน์ อ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๕๔	นางรัตดา สังษิรช	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๗	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๗	ว่าง	
๕๕	นางนรภัฏ นนทกุญ	ป.ตรี ศ.น.บ. ประวัติ	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ว่าง		
๕๖	นางสาวพิมพ์ พนมพาล	ป.ตรี ศ.น.บ. ประวัติ	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๐๗	ศึกษา.๑	๔๕๑๐๘๖๖๐๐๐๐๐๗	ว่าง		
๕๗	นางสาวกรรณิการ์ ประชุมชัย	ป.ตรี ศ.น.บ. การสอน ภาษาไทย	-	ผู้ช.ผู้ดูแลศึกษา (พัชรา)	-	-	ผู้ช.ผู้ดูแลศึกษา (พัชรา)	-	-	๑๐๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๘๐๐	-	ว่าง
๕๘	นางสาวกุณย์ หาดทอง	ประชุมชัยบั๊ด วิชชาร์ชพัชร	-	ตามงานที่ได้รับ	-	-	ตามงานที่ได้รับ	-	-	๑๐๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๘๐๐	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	บุคคล	กรอบบอชตรากำลังดิน			กรอบบอชตรากำลังใจ			เงินเดือน*		
			เลขที่ตำบล	ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เงินประจำ	ค่าตอบแทน	เงินเดือนอีก
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กีวิ	นางสาวรุ่ง	เลขที่ตำบล	ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เงินประจำ	ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๕๕	นางศรีรัตน์ ศิริแสง	ป.ตรี ศmn.บ. นายวัย	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	เงินเดือน
๕๖	นางนันท์ธารา อุษาษัย	ป.ตรี ศmn.บ. นายวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขบ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขบ)	-	๗๕๔,๙๐๐	-	เงินเดือน
๕๗	นางกฤตญา สารินทร์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขบ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้าขบ)	-	๗๑๒,๙๐๐	-	เงินเดือน

ที่	ชื่อ-สกุล	บุคคล	กรอบบอชตรากำลังดิน			กรอบบอชตรากำลังใจ			เงินเดือน*		
			เลขที่ตำบล	ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เขตที่ตำบล	เงินประจำ	ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๕๙	โรงเรียนอนุบาล เทศบาลตำบลป่าตึ้ง	นางจันทร์ ลักษณ์	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	เงินเดือน
๖๐	นางนันท์ นนทดุล	ป.ตรี ศmn.บ. นายวัย	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	เงินเดือน
๖๑	นางสาวนันท์ หอมหวาน	ป.ตรี ศmn.บ. นายวัย	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	เงินเดือน
๖๒	-	-	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	ผู้ดูแลเด็ก	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	กรุง เทพฯ	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	๘๕๒๐๘๖๑๖๐๐๗๗	เงินเดือน

## ๑๗. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาอุปกรณ์จากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลป่าติ้ว ต้องทราบถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลป่าติ้วจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ชุด ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามี ส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่สามารถดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับการทำงานในแนวโน้มในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าตามกับตนเอง เช่นว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณูปโภคที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พัฒนาทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสริมสืบในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อกันด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความ เป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและ การบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ต้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

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

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

### ๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลเพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม มีความประพฤติดีสำนึกรักในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกรักในสังคม สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นรูปธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบื่อนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักธรรยากร่วมกันขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

