

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๔

ของเทศบาลตำบลป่าติว  
อำเภอป่าติว จังหวัดยโสธร



## ประกาศเทศบาลตำบลป่าติ้ว

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๒๔ แห่ง ประกาศกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล และประกาศกำหนดของ สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นของเทศบาล กำหนดของ เปเลี่ยนแปลงเกี่ยวกับชื่อของ ฝ่าย กำหนดตำแหน่ง และตัดโอนตำแหน่ง และให้ถือเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ใน การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ประกาศกำหนดโครงการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลป่าติ้ว และประกาศกำหนดของ สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นของเทศบาลตำบลป่าติ้ว จึงให้เทศบาล ตำบลป่าติ้วปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลป่าติ้ว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๓ ให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร ส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองการศึกษา และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พันจ่าตรี   
( สม Warn Yingsuk )  
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายเทศมนตรีตำบลป่าติ้ว

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลป่าติ้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ เหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้ เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลป่าติ้วได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลป่าติ้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธรฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าติ้วให้สำเร็จ คล่องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังปี	๓
๔. สภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าติ้ว	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว	๗๓
๖. ภารกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าติ้วจะดำเนินการ	๗๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๗๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๗๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๘

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของห้องดินประกอบกับพระราชบัญญัติระบุบทบาทงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศไว้แล้วดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลป่าตัวจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าตัว อำเภอป่าตัว จังหวัดยโสธร ดังนี้

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าตัวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าตัวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้างว่างงานที่ต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าตัว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้วสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าติ้วเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าติ้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังปี

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าติ้วซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลป่าติ้วเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการเห็นสมควร ให้จัดทำแผนอัตรากำลังปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าติ้วตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจจุบันในพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้วเพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าติ้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนห้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทหลักจะมีผู้ดูแลและตัดสินใจ ตั้งแต่ห้องถิ่นในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในกระบวนการจัดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและแล้วที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนห้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน

บริการงานประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพัฒกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเบรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมสมชื่นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดกรอบอัตรากำลังไม่ผูกเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจานนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน

สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปจากกล่าวไว้ว่า ครอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยปรีบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัจจุหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าติ่ว

เทศบาลตำบลป่าติ่วเพื่อได้รับการปรับขนาดจากเทศบาลขนาดเดิมเป็นเทศบาลขนาดกลางอยู่ระหว่างการจัดทำและวางระบบผังเมือง สภาพพื้นที่จังหวัดไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ชุมชนเริ่มมีการขยายตัวประกอบกับมีการขยายถนนหนทาง การคมนาคมชนส่วนและกาลสัญจรของรถจำนวนมากเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย การให้บริการสาธารณูปโภค ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพปัจจุหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยแยกเป็นด้านต่างๆได้ดังนี้

##### ๔.๑ ปัจจุหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลป่าติ่วเป็นปัจจุหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่นถนนไฟฟ้าสิ่งสาธารณูปโภคสิ่งปลูกสร้างต่างๆอาทิตย์สถานีจอดรถการควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนแต่ยังขาดบุคลากรและงบประมาณในด้านนี้จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุมทำให้มีปัจจุหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเกิดขึ้น

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบันยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด สืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นอาทิตย์สนน้ำ อุปโภค-บริโภคไฟฟ้าส่วนสาธารณะตลาดสถานีจอดรถตลอดจนการควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้างฯฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอีกประการหนึ่งการดำเนินการจำเป็นจะต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสามารถเพื่อดำเนินการแก้ไขปัจจุหาดังกล่าว

##### ๑. โครงการพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง

##### สภาพปัจจุหา

ถนนส่วนใหญ่ของชุมชนได้มาตรฐาน และมีเขตกว้างขวาง แต่ถนนบางสายอาจมีปัจจุหาผิวจราจรขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่มีป้ายสัญญาณเดือน และไม่มีระบบระบายน้ำ เมื่อมีการขยายตัวของชุมชนเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อระบบคมนาคมและขนส่งได้

## แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

### แผนระยะสั้น

การแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเสนอให้เทศบาล จัดทำป้ายสัญญาณเตือนให้เห็นโดยชัดเจนเพื่อลดความเร็วของรถ เมื่อข้าสู่เขตชุมชน และจัดระเบียบของการจราจรในชุมชน

### แผนระยะกลาง

เสนอให้เทศบาลปรับปรุงถนนอย่างต่อเนื่อง ในชุมชนตามผังถนนที่เสนอแนะ เพื่อให้การจราจរภายในชุมชนสามารถใช้เส้นทางดังกล่าวได้สะดวก ซึ่งจะเป็นผลทำให้ปริมาณการจราจรบริเวณทางแยกต่างๆลดลง และเป็นการเพิ่มบทบาทและหน้าที่ของถนนให้เข้าประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

### แผนระยะยาว

เสนอให้เทศบาลติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของกรมทางหลวงและกรมทางหลวงชนบทเพื่อศึกษาและออกแบบระบบถนนบริเวณที่ผ่านเทศบาล โดยปรับปรุงทางร่วม ทางแยกให้มีความปลอดภัยและมีทัศนวิสัยที่ดี

## ๒. โครงการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการจราจร

### สภาพปัญหา

ส่วนหนึ่งของปัญหาทางด้านการจราจรของชุมชนได้แก่ การใช้พื้นที่ให้ทางและผิวจราจรเป็นที่จอดรถและค้าขาย ทำให้พื้นที่เพื่อการลัญจرمั่นอยู่long ประกอบกับการตั้งถิ่นฐานของชุมชนส่วนใหญ่กระจายตัวหนาแน่นบริเวณทางแยกของถนนสายหลัก ถนนสายย่อยภายในชุมชนเชื่อมต่อโดยตรงกับถนนสายหลัก ซึ่งมีรถที่ใช้ความเร็วสูงแล่นผ่าน ส่วนถนนภายในชุมชนไม่มีสัญญาณเตือน เกิดความสับสนไม่เป็นระเบียบแก่ชุมชน และอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ และเนื่องจากเทศบาลเป็นศูนย์กลางของอำเภอป่าตึ้นในหลายๆด้านจึงควรจัดให้มีการก่อสร้างสถานีขนส่งหรือที่จอดรถโดยสารเพื่อรองรับการจริญเดิบโตของชุมชนในอนาคต

### แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

### แผนระยะสั้น

- ประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร ด้วยการไม่จอดรถกีดขวางทางจราจร และจัดให้มีป้ายสัญญาณเตือน เพื่อให้ผู้ขับขี่ย显ดยานลดความเร็วลง เมื่อรถแล่นผ่านเขตชุมชน

- เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลกำลังดำเนินการจัดเตรียมพื้นที่เพื่อ เป็นที่จอดรถโดยสารประจำชุมชนด้วยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการยกที่ดินเพื่อจัดสร้างสถานีขนส่งหรือสถานที่จอดรถโดยสาร

### แผนระยะกลางและระยะยาว

#### - จัดทำสะพานลอยคนข้าม

- บริเวณทางร่วม ทางแยก ซึ่งมีชุมชนหนาแน่น เสนอแนะให้จัดทำถนนสายรอง กำหนดให้เป็นถนนสำหรับรถที่มีความเร็วต่ำ และมีบทบาทเป็นถนนภายในชุมชน หรือจัดทำถนนคู่ขนานที่มีการแบ่งการจราจรเป็นประเภทผ่านเมือง (รถความเร็วสูง) มีช่องทางการจราจร ๔ ช่องทางและการจราจรสัญญาณในชุมชน (รถความเร็วต่ำ) ให้ใช้ทางคู่ขนานทั้ง ๒ ด้าน ซึ่งมีช่องทางเชื่อมกับถนนภายในชุมชน

- จากการวิเคราะห์ทางด้านความเหมาะสมของพื้นที่ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การเลือกที่ตั้ง สำหรับก่อสร้างสถานีขนส่ง ของกรมโยธาธิการและผังเมือง ควรอยู่บริเวณชานเมืองมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอสำหรับการจอดรถ และบริการผู้โดยสาร สถานีขนส่งผู้โดยสารและสถานที่ขนส่งสินค้าควรแยกบริเวณกันแต่อยู่ในย่านเดียวกัน ขนาดพื้นที่ ๒๐-๕๐ ไร่ เป็นตัวอาคารสถานีขนส่งชั้นหนึ่งประมาณ ๑๐ ไร่ ชั้นสอง ประมาณ ๓ ไร่ และ ชั้นสาม ประมาณ ๕ ไร่ สถานที่ก่อสร้างอาจเป็นที่เอกชนยกให้กับรัฐ แต่ต้องมีขนาด และทำเลที่ตั้งตามเงื่อนไข สำหรับที่จอดรถโดยสารประจำทางในเมืองครมีทุกราย ๑๐๐ เมตร

### ๓. โครงการปรับปรุงระบบระบายน้ำของชุมชน และจัดเตรียมพื้นที่เพื่อการบำบัดน้ำเสียของชุมชน สภาพปัจจุห

การขยายตัวของเทศบาลมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านประชากรและเศรษฐกิจ เมื่อมีการรวมตัวของกิจกรรมต่างๆ บนพื้นที่ ย่อมมีปัญหาน้ำเสียที่จะเกิดขึ้นจากบ้านเรือน เช่น การซักล้างหรือทำความสะอาดตลอดจนน้ำเสียจากบ่อเกรอะ-บ่อชีม ซึ่งอาจจะไหลไปกับน้ำเสียโดยทั่วไป และไหลออกสู่ทางระบบน้ำและลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะในที่สุด ปัญหาน้ำเสียนี้อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตและร่างกายของประชาชนโดยส่วนรวม และก่อความเสียหายต่อสภาวะทางเศรษฐกิจทั่วไปของชุมชน

ลักษณะของการระบายน้ำของเทศบาล ปัจจุบันยังไม่ได้มีการวางระบบไว้อย่างสมบูรณ์จึงทำให้เกิดปัญหานอนภาคต เมื่อมีการขยายตัวทางด้านที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ถ้าไม่มีการเตรียมการไว้ เสียแต่เบื้องต้น ปัญหาที่เกิดจากการระบายน้ำและปัญหาน้ำเสีย จะยิ่งส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมของชุมชนในอนาคต

#### แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

#### แผนระยะสั้นและระยะปานกลาง

ในเบื้องต้นเทศบาลสมควรจัดวางระบบท่อระบายน้ำภายในชุมชน โดยวางแผนข่ายของระบบระบายน้ำให้สอดคล้องกับโครงข่ายของระบบถนนในอนาคตของชุมชน เพื่อรับน้ำจากส่วนต่างๆ ของชุมชนไปยังระบบบำบัดน้ำเสียรวมและควรดำเนินการ ดังนี้

- ท าบ่อพักน้ำขนาดน้ำได้ดิน
- ส่งเสริมให้ประชุมชุมชนทำที่พักน้ำในบ้านพักอาศัยก่อนระบายน้ำลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ
- ปรับปรุงบ่อพักน้ำในชุมชนเป็นระบบธนาคารน้ำได้ดิน
- ส่งเสริมให้ประชาชนติดตั้งบ่อตักไขมันในครัวเรือนก่อนระบายน้ำลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ
- ดำเนินการหัวริการกำจัดหรือดักดูดขยะใหญ่ และขยะมูลฝอยจากน้ำเสียที่ปล่อยจากอาคารบ้านเรือนก่อนที่ไหลลงสู่ท่อระบายน้ำ เพื่อป้องกันการอุดตันของระบบระบายน้ำ

- กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อควบคุมการถมที่ดินก่อนการปลูกสร้างอาคาร ในกรณีที่เป็นพื้นที่ลุ่มต่ำ เพื่อป้องกันการระบายน้ำที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากพื้นที่บางส่วนจะถูกปิดและกล้ายเป็นที่ลุ่มน้ำซึ่ง ไม่สามารถระบายน้ำออกจากพื้นที่ได้

- ลงหลักปักแนวเขตลำห้วย หนอง ร่องน้ำสาธารณะให้เห็นเด่นชัด เพื่อป้องกันการรุดล้ำและอุดข้อกำหนดการให้ถอยร่นแนวอาคารจากริมทางน้ำสาธารณะไม่น้อยกว่า ๓.๐๐-๖.๐๐ เมตร เพื่อสระควรแก้การบำรุงรักษาสภาพท่อน้ำ

- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลงในทางระบายน้ำหรือแหล่งน้ำของชุมชน

#### แผนระยะยาว

#### เทศบาลสมควรดำเนินการ ดังนี้

- ควรมีการศึกษาเพื่อวางแผนและออกแบบระบบระบายน้ำของชุมชน ให้สามารถระบายน้ำได้เพียงพอและสอดคล้องกับระบบระบายน้ำเสียไปยังระบบบำบัดน้ำเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

- ระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาล ควรเป็นรูปแบบอาศัยธรรมชาติในการบำบัดเพื่อจ่ายต่อการดูแลและบำรุงรักษากระบวนการในการบำบัดมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างต่ำซึ่งระบบบำบัดน้ำเสียที่เหมาะสมควรเป็นแบบป้องผึ้ง (Stabilization) โดยที่เป็นป้องกันหรือคันดินเก็บกันน้ำที่ไว้ระยะเวลาหนึ่ง เพื่อทำในป้องกันสามารถได้รับการถ่ายเทอกันซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แสงของสาหร่าย และจากการสมมัติสกัดอากาศของผิวน้ำ โดยอาศัยจุลินทรีย์ช่วยย่อยสลายสารอินทรีย์ซึ่งเป็นของเสียที่ปนเปื้อนมากับน้ำทิ้งก่อนที่จะปล่อยย าเสียที่บำบัดแล้วลงสู่พื้นที่รับน้ำ หรือแหล่งน้ำของชุมชนต่อไป หรือระบบบำบัดน้ำเสียแบบบึงประดิษฐ์ (Constructed Wetland) ซึ่งจะมีการปลูกพืชเพื่อช่วยให้การกำจัดสารแขวนลอยและสารอินทรีย์ รวมทั้งเป็นการเพิ่มออกซิเจนให้กับจุลินทรีย์ได้ดียิ่งขึ้น

ในการกำหนดระบบภายน้ำที่สมบูรณ์นั้น จะต้องมีการศึกษาและออกแบบในรายละเอียดซึ่งในผังโครงการระบบคมนาคมและถนนส่งได้กำหนดให้มีถนนสายต่างๆที่มีขนาดเขตทางกว้างเพียงพอที่จะทำการวางท่อระบายน้ำได้ เทศบาลสามารถใช้เขตทางของถนนสายต่างๆในแผนผังเป็นโครงข่ายของระบบระบายน้ำของชุมชนได้เป็นอย่างดี

#### ๔. โครงการปรับปรุงและขยายการให้บริการประจำสภาพปัญหา

ปัจจุบันการประจำส่วนภูมิภาค สามารถให้บริการน้ำประจำแก่เทศบาลได้ครบถ้วนหลังจากเรือน แต่ในอนาคตเมื่อชุมชนมีความหนาแน่นเพิ่มมากขึ้น อาจจะส่งผลกระทบกับการจ่ายน้ำ

##### แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

##### แผนระยะสั้นและระยะกลาง

เทศบาลตำบลป่าติ้ว จะต้องประสานงานกับการประจำส่วนภูมิภาคเพื่อปรับปรุงและขยายเขตการจ่ายน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ดังนี้

- ปรับปรุงขบวนการผลิตน้ำประจำให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานทั่วไป
- จัดทำแผนพัฒนาการให้บริการประจำแก่ชุมชนให้เหมาะสม และสามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต

##### แผนระยะยาว

เทศบาลตำบลป่าติ้วควรดำเนินการ ดังนี้

- เสนอให้มีการวางแผนแนวทางท่อจ่ายน้ำเตรียมไว้เพื่อรับปริมาณความต้องการใช้น้ำในอนาคต
- ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์แหล่งน้ำของชุมชน
- สำรวจแหล่งน้ำสำรองเพื่อการผลิตน้ำประจำในอนาคต

#### ๕. โครงการปรับปรุงและขยายการให้บริการโทรศัพท์ สภาพปัญหา

ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารภายในชุมชนโดยเฉพาะการให้บริการโทรศัพท์สามารถให้บริการแก่ชุมชนได้ในระดับหนึ่งในการพัฒนาชุมชน การติดต่อสื่อสารนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่เพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนจัดระเบียบและเพิ่มมาตรฐานคุณค่าในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันการใช้อินเตอร์เน็ตในครัวเรือนเริ่มมีความจำเป็นมากขึ้น ในอนาคตจึงสมควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความพร้อมในการให้บริการ ทั้งโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะ

##### แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

##### แผนระยะสั้น

เทศบาลตำบลป่าติ้ว จะต้องติดต่อประสานงานกับสำนักงานบริการโทรศัพท์จังหวัดจัดทำเลขหมายสำรอง เพื่อติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะภายในชุมชนในบริเวณที่สำคัญ เช่น ย่านการค้าและที่อยู่อาศัย สถานที่ราชการ โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น

##### แผนระยะกลางและระยะยาว

จัดทำแผนและโครงการขยายเลขหมายในพื้นที่ชุมชนเทศบาล เพื่อรับปริมาณความต้องการใช้โทรศัพท์ โดยพิจารณาจากการขยายของชุมชนประชากรในอนาคตและคำนึงถึงมาตรฐานความเหมาะสมของสัดส่วนประชากรต่อจำนวนเลขหมาย

## ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจเช่นสถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอการเชื่อมโยงถนนสายหลักปัญหาในด้าน การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็ง และมั่นคงเพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ๆ เช่นการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่ม อาชีพการส่งเสริมการขยายศินค้าเกษตรกรรมขนาดใหญ่ เช่นการส่งเสริมอาชีพไม่เข้มแข็ง ศินค้าไม่ตรงตาม ความต้องการของตลาด และประชาชนว่างงานไม่มีงานทำช่วงระหว่างการผลิตรอบต่อไปการบริหารจัดการกลุ่ม ล้มเหลว การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ประชาชนมีหนี้สินเนื่องจากไม่มีอาชีพเสริมรายได้ของครัวเรือนอย่างต่อเนื่อง

## ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลป่าติ้วได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็งประกอบด้วย ต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ซึ่งเป็นการส่งเสริมและ กระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้และการประกอบอาชีพซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิตการบริการอันจะทำให้ฐานะความ เป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยส่วนรวมดีขึ้นโดยจัดทำสถานที่เพื่อทุนส่งเสริมการก่อสร้างทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิตการบริการ

### ๑. โครงการปรับปรุงตลาดสดเทศบาล สภาพปัญหา

ตลาดสดเทศบาลตำบลป่าติ้วยังไม่เป็นระเบียบ ทั้งในส่วนของการตั้งแต่งขายของ การรักษาพื้นที่ จราจร ความสัปสน์ของการจอดรถ ตลอดจนปัญหาด้านสุขอนามัย จำพวก ขยะ ฝุ่นละออง ควัน รถยนต์ น้ำเสีย หมู เคละแมลง

#### แนวทางพัฒนาและปรับปรุง แผนระยะสั้น

ในเบื้องต้นเทศบาลควรดำเนินการปรับปรุงตลาดสดโดยการจัดระเบียบແขายของแยกประเภท ศินค้าให้ชัดเจน เพื่อสามารถควบคุมการรักษาความสะอาดและจัดเก็บขยะได้สะดวก

#### แผนระยะกลาง

เสนอให้ทางเทศบาลดำเนินการปรับปรุงสภาพอาคารตลาดสดในด้านต่างๆ เช่น

- การจัดการระบบระบายน้ำทิ้งภายในตลาดสดออกสู่ระบบระบายน้ำเสียรวมของชุมชน
- จัดทำสถานที่จอดรถให้เพียงพอและเป็นระเบียบ
- ปรับปรุงระบบถนนภายในตลาดสด เพื่อให้การสัญจรของรถเข้าออกตลาดได้สะดวก
- จัดทำที่ทิ้งขยะและห้องน้ำสาธารณะให้เพียงพอ

#### แผนระยะยาว

ทางเทศบาลควรจะพัฒนาตลาดสดในรูปแบบใหม่ ทันสมัย โดยการจัดทำผังบริเวณตลาดสด ออกแบบอาคาร ระบบสาธารณูปโภค การสัญจร และปรับปรุงภูมิทัศน์

## ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไปอาทิปัญหาคุณภาพชีวิตสุขภาพอนามัยของประชาชนปัญหาการ ส่งเสริมศิลปะการีตประเพณีวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นปัญหาเสพติด ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพัฒนามายที่สมบูรณ์มีรายได้มีฐานะ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคภัยอันจะดูจากสวัสดิภาพของประชาชนด้านสุขภาวะชุมชน และสถานที่เดิมจัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและปลอดจากโรคอันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไป ด้วยความผาสุกและสะอาดด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์

ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ แห่งเทียนเข้าพรรษาด้าน การส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายแข่งขันกีฬาและพักผ่อนหย่อนใจ

### ความต้องการทางด้านสังคม

ประชาชนชั้นส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีฐานะ ความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดีซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะ ให้เทศบาลเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งเป็นสังคมที่ดี

### ๑. โครงการจัดสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสนามเด็กเล่นของชุมชน

#### สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าติ้ว มีสถานที่นันทนาการสำหรับชุมชนน้อย และยังขาดแคลน สวนสาธารณะและสนามเด็กเล่นที่ได้มาตรฐานเพียงพอ ในอนาคตเมื่อชุมชนมีการเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น สิ่งสำคัญที่ ชุมชนควรส่งเสริมให้เพิ่มมากขึ้นด้วย คือ การจัดให้มีพื้นที่สวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคคลคล ทั่วไป

#### แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

#### แผนระยะสั้น

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ควรดำเนินการพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องเล่นต่างๆ โดยมีแบบมาตรฐานในการ จัดทำบนพื้นที่ขนาดเล็กประมาณ ๒๐-๔๐ ตารางวา ซึ่งเทศบาลสามารถที่จะนำไปปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม สมกับ สภาพพื้นที่ได้

#### แผนระยะยาว

เทศบาลตำบลป่าติ้ว สามารถดำเนินการหาพื้นที่สำหรับก่อสร้างสวนหย่อม สวนสาธารณะปลูกต้นไม้ ยืนต้นขนาดเล็ก ไม่คอก ไม่ระดับต่างๆ ซึ่งในบริเวณนี้อาจจะสร้างสนามเด็กเล่นเพิ่มขึ้นตามแบบมาตรฐานบนพื้นที่ ตั้งแต่ ๖๐,๘๐,๑๐๐ ตารางวา ตามความเหมาะสมของพื้นที่

### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุขการมีส่วนร่วมของประชาชนยังอยู่ในระดับน้อยและยังคงความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเป็น หลักให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มากที่สุดและรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริหาร ให้สามารถอำนวยการบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ความสนใจเกี่ยวกับกิจการ ของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจการเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการนำนโยบายที่ สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใสและเผยแพร่ในนโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

#### ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

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

## ๑. โครงการส่วนรักษาและใช้ประโยชน์พื้นที่ของราชการ สภาพปัจุหา

จากการสำรวจพื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลป่าติ้ว พบร่องรอยในเขตเทศบาลตำบลป่าติ้ว มีที่สาธารณประโยชน์ ๑ แห่ง ดังนี้ โครงการพัฒนาต่างๆ ของเทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากไม่มีสถานที่  
แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

### แผนระยะสั้นและแผนระยะกลาง

เนื่องจากพื้นที่สาธารณะภายในเขตเทศบาล ที่สามารถนำมาพัฒนาได้มีจำนวนน้อยสมควรที่เทศบาลจะนำพื้นที่เหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เทศบาลจะต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบของส่วนพื้นที่ดังกล่าว เพื่อใช้ในราชการต่อไปในอนาคต

### แผนระยะยาว

ในส่วนที่ดินสาธารณะหรือที่ดินของรัฐให้เอกชนเช่าในอนาคต เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน เช่น หมดสัญญาเช่าเทศบาลสมควรดำเนินการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณนั้น ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนได้ เช่น กำหนดแนวทางอยู่ร่วมของอาคารที่จะก่อสร้างเพื่อการปรับปรุงขยายเขตทางและผู้การจราจรในอนาคต

## ๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีอยู่ที่ ภัยธรรมชาติ เช่น การทึบยอดไม้ เป็นที่ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ปัญหาความสะอาดบนท้องถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่คุ้มครอง ปัญหาการเผาตอฟางข้าว การใช้สารเคมีในทางการเกษตร ท่อระบายน้ำอุดตัน เป็นต้น

### ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการอนรุณ์ และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทึบยอดไม้ การรักษาความสะอาดที่พักอาศัย การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี การขาดแคลนน้ำและแหล่งน้ำไม่ได้รับการบำรุงดูแลรักษา การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน การรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ตัดไม้ทำลายป่า การรณรงค์ปลูกต้นไม้และปลูกป่าทดแทน การรณรงค์โภคภัณฑ์ ภัยธรรมชาติและการทำเกษตรอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การขุดลอกท่อระบายน้ำและการบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือนเป็นต้น

## ๑. โครงการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บและกำจัดขยะ

### สภาพปัจุหา

เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าติ้ว มีพื้นที่ขนาดเล็ก จึงไม่มีสถานที่กำจัดขยะของคนเองปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าติ้วดำเนินการเก็บรวบรวมขยะ แล้วนำไปกำจัดที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าคงพันชาติโดยวิธีฝังกลบ ซึ่งเป็นการทำลายสภาพพื้นที่ป่าไม้และทำให้ดินเสื่อมสภาพ ในอนาคตเทศบาลตำบลป่าติ้วจึงควรจัดหาพื้นที่สำหรับกำจัดขยะให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ กับปริมาณขยะที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้สถานที่กำจัดขยะร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

### แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

### แผนระยะสั้นและระยะกลาง

ในเบื้องต้นเทศบาลควรจัดทำระบบและวิธีการกำจัดขยะของชุมชนให้ถูกต้องในเขตเทศบาลเป็นวิธีที่เหมาะสม ๒ รูปแบบ คือ

๑. การคัดแยกขยะจากต้นทาง ตามหลัก ๓ ช. คือ ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งเป็นวิธีกำจัดขยะจากต้นกำเนิดจากครัวเรือนในชุมชน และนำขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการลดปริมาณขยะที่จะนำไปกำจัดให้เหลือทึบลงถังรองรับขยะให้น้อยที่สุด และนำขยะเปียกที่คัดแยกได้ไปทำปุ๋ยหมัก และนำหมักจุลินทรีย์ ที่มีประสิทธิภาพ (EM : Effective Microorganisms) สามารถนำปุ๋ยไปใช้ประโยชน์ต่อคน พืช สัตว์ และสิ่งแวดล้อม

๒. การกำจัดขยะด้วยการเผา (Incineration) การเผา หมายถึงการเผาขยะในเตาเผาที่สร้างขึ้นเพื่อเผาขยะได้โดยสมบูรณ์นั้น ความร้อนจะมีปริมาณ ๑,๒๕๐-๒,๐๐๐ องศา Fahrneheit เตาเผาขยะแบบง่ายๆ จะประกอบด้วย ห้องเผาขยะซึ่งมีตัวแกรงรับขยะ ช่องเดินขยะเพื่อเผาปล่องไฟและช่องเขียวเขี้ยว

#### แนะนำเบ็ดเตล็ด

ขยะของเทศบาลมีการบริหารจัดการแบบคร่าวๆ อย่างยังยืน โดยการคัดแยกขยะ ๔ ประเภทคือ ขยะอินทรีย์ ขยะรีไซเคิล ขยะทั่วไป และขยะอันตราย นำขยะกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และขยายที่ต้องกำจัดนำไปกำจัดให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

จำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันในเส้นเลือด และโรคอ้วน ประชาชนยังขาดการเอาใจใส่ในการดูแลรักษาสุขภาพ สาเหตุหลักมาจากการบริโภคและขาดการออกกำลังกาย จากยอดจำนวนผู้มารับบริการด้านสุขภาพที่โรงพยาบาลป่าติ้ว จะเห็นได้ว่าประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าติ้วพบปัญหาด้านสาธารณสุข/ที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้น ได้แก่ กลุ่มเรือรัง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคเออดส์ โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ เช่น โรคพิษจากสารกำจัดศัตรูพืช โรคที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุ โรคที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการดำเนินชีพ เช่นการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การบริโภคอาหารและยา โรคที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเสี่ยงทางเพศ โรคเกี่ยวกับสุขภาพจิต และโรคที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุและปัญหาสาธารณสุข/สุขภาพที่เคยลดลงและกำลังจะเป็นปัญหาขึ้นอีก ได้แก่ วัณโรค และโรคเออดส์ ทั้งนี้เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ด้วยขั้นตอนและการเฝ้าระวังและการเฝ้าระวังของแพทย์และพยาบาลของรัฐได้

#### ความต้องการด้านสาธารณสุข

ต้องมีการปฏิรูประบบสาธารณสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนในเขตเทศบาลตำบลป่าติ้วให้สูงขึ้น โดยเน้นการปฏิรูประบบการลงทุนด้านสาธารณสุขให้เปลี่ยนแปลงจากการบำรุงรักษา โดยส่งเสริมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น โดยการให้ความรู้สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น การรักษาเลือกบริโภคและอุบัติเหตุ ให้ถูกสุขลักษณะและถูกหลักอนามัย ดำเนินถึงโภชนาการ มีน้ำสะอาดบริโภค และมีที่อยู่อาศัยที่ถูกหลักอนามัย ถึงประโยชน์และรักการออกกำลังกายตลอดจนการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน ประชาชนขาดความเข้าใจ ไม่ยอมรับสาเหตุของความเจ็บป่วยของตนเองที่เกิดขึ้นโดยที่เป็นโรคที่สามารถป้องกันและควบคุมได้ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เป็นหน้าที่ของแพทย์และ อบรม คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร กองทุน

#### ๑. โครงการจัดสร้างโรงฆ่าสัตว์เทศบาล

ปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าติ้วมีโรงฆ่าสัตว์อยู่ในเขตเทศบาล แต่ยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียจากโรงฆ่าสัตว์ มีเพียงป้อพักสิ่งปฏิกูลเท่านั้น

#### แนวทางพัฒนาและปรับปรุง

ควรมีการควบคุมคุณภาพของโรงฆ่าสัตว์ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ เช่น การบำรุงรักษา อุปกรณ์ภายในโรงฆ่าสัตว์ และการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียภายในโรงฆ่าสัตว์ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาคผนวก

#### ๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### ด้านการศึกษา

ปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการศึกษา มีอาชีพไม่คุ้มค่าทำให้ต้องเดินทางไปทำงานยังต่างจังหวัด จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา และสถาบันด้านครอบครัวมีความแตกแยกเจ้าหน้าที่และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานในประเทศมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากการจัดทำข้อมูลไม่เป็นระบบและมีความล้าหลัง การเรียนการสอนของไทยไม่สอดคล้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน

### ด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเวลาและไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล เพราะต้องประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้วยสภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดงานหรือไม่กังบประมาณในการจัดงานมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านงานศาสนาและวัฒนธรรม ต้องสนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเยาวชนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสอดคล้องกับความต้องการของห้องถินและตลาดแรงงาน ต้องการให้จัดสรรงบประมาณในการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน หรือ ครูชาวต่างชาติให้เพียงพอ กับความต้องการของโรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตรการสอนภาษาต่างประเทศโดยเน้นที่การฟังและการพูดเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นภาษาสามัญและมีความปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว

เทศบาลตำบลป่าติ้ว จัดเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแห่งขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้านดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๘) การกำจัดมลพิษสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและมานปั่นสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก 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 (๘))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแวดล้อม และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฝ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

**๕.๓ ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

(๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงาน  
อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว(มาตรา ๕๐(๒/๑))

(๓) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการตัดபெலிங் (มาตรา ๕๐(๔))

(๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))

(๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และ  
สาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

(๗) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๗))

(๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ให้มีโรงฝ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))

(๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))

(๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๔))

(๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (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(๑๙))

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
(มาตรา ๕๐ (๘))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
(มาตรา ๑๖(๑๑))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้สำนักงานเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลป่าติ่วได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าติ่ว จึงวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)การทำ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลป่าติ่ว ได้พิจารณาทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การบริหาร ระเบียบกฎหมาย บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม กฎหมาย/นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี จำแนกรายละเอียดดังนี้

## ปัจจัยภายใน

### ด้านการบริหาร

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นระบบ ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

#### จุดอ่อน (Weak)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ กับภารกิจ ของเทศบาล

### กฎหมาย/ระเบียบฯ

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีอำนาจในการตราเทศบัญญัติขึ้นใช้เองได้ ภายใต้ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล

#### จุดอ่อน (Weak)

๑. ช่องว่างระหว่างการบังคับใช้กฎหมายกับการ บริการสาธารณูปโภค

๒. เปิดโอกาสให้ถ่ายโอนภารกิจบุคลากรสู่ห้องถิน อย่างเป็นรูปธรรม ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒

### บุคลากร

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ
  ๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงเข้าใจและ ทราบปัญหาห้องถินของตนเองเป็นอย่างดี
- มีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

#### จุดอ่อน (Weak)

๑. บังคับใช้บุคลากรบางตำแหน่งไม่ตรงแผน อัตรากำลัง

### งบประมาณ

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. ห้องถินมีอิสระในการบริหารงาน

#### จุดอ่อน (Weak)

๑. งบประมาณในการพัฒนาห้องถิน ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา

### ทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการวางแผนในการจัดหารสัดส่วนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับฝ่ายต่างๆ

#### จุดอ่อน (Weak)

๑. เครื่องมือเครื่องใช้บางชนิดมีราคาสูง ห้องถินไม่สามารถจัดหาได้ เช่น รถ แม็คโคร,รถไถ

## ปัจจัยภายนอก

### ด้านการเมือง

#### โอกาส (Opportunity)

๑. ประชาชนในพื้นที่มีอิสระและมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง
๒. รัฐบาลกระจายอำนาจการปกครองให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

### ด้านเศรษฐกิจ

#### โอกาส (Opportunity)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตรกรรมซึ่งมีผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว มีการทำปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค, กระบือ
๒. มีการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดสารพิษ
๓. รัฐบาลส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวทางราชดำเนิน
๔. มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้

#### ข้อจำกัด (Threat)

๑. ประชาชนมีความคิดหลากหลายแตกต่างกัน

#### ข้อจำกัด (Threat)

๑. ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ
๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ
๓. เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช
๔. มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่
๕. แรงงานขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
๖. ขาดแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
๗. ประชาชนส่วนใหญ่ยังยากจน ว่างงาน หลังคดูเก็บเกี้ยว
๘. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ทำให้กลุ่มอาชีพต่างๆ ไม่ยั่งยืน

### ด้านสังคม

#### โอกาส (Opportunity)

๑. มีการจัดตั้งชุมชนครอบคลุมทั่วพื้นที่ในเขตเทศบาล
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืนข่ายเหลือด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๓. มีการให้บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๔. มีสถานศึกษาระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในพื้นที่

#### ข้อจำกัด (Threat)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

### นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

#### โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลส่งเสริมการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานและพัฒนาตนเองมากขึ้น

#### ข้อจำกัด (Threat)

๑. ระเบียบกฎหมายบางอย่างมีข้อตอนใน การปฏิบัติยากต่อการนำไปปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

## เทคโนโลยี

### โอกาส (Opportunity)

๑. ท้องถินได้รับการสนับสนุนเครือข่ายอินเตอร์เน็ต หรือมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
๒. ท้องถินมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้งานกับอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่

### ข้อจำกัด (Threat)

๑. เทคโนโลยีสมัยใหม่มักมีปัญหาในการใช้งาน/อุปกรณ์ราคาแพง และเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย
๓. ปัญหางบประมาณอย่างต้องประสานงานกับส่วนกลาง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

## ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว

๑. วิสัยทัศน์ “เทศบาลตำบลป่าติ้ว ชุมชนนำอยู่ นำสู่การเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน”

### ๒. ยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี การค้าและการท่องเที่ยว
๓. การบริหารองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ๓. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลทำการเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ไม่มีปัญหายาเสพติดในชุมชน
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
๘. ผู้ประกอบการค้าและบริการมีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๙. ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป
๑๐. เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรมีคุณภาพ
๑๑. การศึกษาได้มาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
๑๒. ประชาชนเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๑๓. เทศบาลมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ๔. ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรเกษตรอินทรีย์ (ร้อยละ ๕)
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๐๐)
๕. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดร้อยละ ๘๐
๖. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ร้อยละ ๘๐)
๗. ร้อยละของกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง (ร้อยละ ๒๐)

๙. ร้อยละของผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๐. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ร้อยละ ๔๐)
๑๑. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณูปโภคทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ ๘๐)
๑๒. ร้อยละของจำนวนเด็กและเยาวชนได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๓. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งที่เขามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ร้อยละ ๕๐)
๑๔. ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี)

#### ๕. ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีกว่าหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
๘. ผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๙. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๑. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณูปโภคทางเศรษฐกิจ
๑๒. จำนวนเด็กและเยาวชนได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน
๑๓. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งที่เขามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง

#### ๖. กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการทำเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตสาธารณูปโภคสาธารณูปการการคมนาคมขนส่งและการผังเมือง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณูปโภค
๔. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการค้าและบริการให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๑๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม ประเพณี วิถีอีสาน
๑๒. สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ

๑๓. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๑๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และทั่วถึง
๑๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อม
๑๖. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมทั้งมลพิษต่าง ๆ

#### ๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่การเป็นเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน
๒. การพัฒนาชุมชนให้มีความน่าอยู่ เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้
๓. การสาธารณูปโภคได้มาตรฐาน
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
๘. พัฒนาศักยภาพชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พึ่งตนเอง
๙. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะ สิ่งแวดล้อมมีความอย่างยั่งยืน

#### ๘. ความเข้มข้นของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

##### แผนงาน

๑. แผนงานบริหารงานงานทั่วไป
๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๓. แผนงานการศึกษา
๔. แผนงานสาธารณสุข
๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์
๖. แผนงานเคหะและชุมชน
๗. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๘. แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
๙. แผนงานการอุตสาหกรรมและการโยธา
๑๐. แผนงานการเกษตร
๑๑. แผนงานการพาณิชย์
๑๒. แผนงานงบกลาง

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

##### วิสัยทัศน์

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand 4.0"

##### พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

## เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปะ thổองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</li> <li>๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร</li> </ol>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</li> <li>๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</li> <li>๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ</li> </ol> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ปัจจุบันท้องถิ่น ๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่ เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และ ความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนา องค์กรปัจจุบันท้องถิ่น</p>
ยุทธศาสตร์ที่๒: พัฒนา ประสิทธิภาพระบบทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่น	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และ การประเมินที่เหมาะสมอันจะ สะท้อนผลงานและสมรรถนะที่ นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กรปัจจุบัน ท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและ มาตรฐานการบริหารทรัพยากร บุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจ ให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบ สมรรถนะและพัฒนาการประเมิน รูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการออกแบบ พัฒนา และ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบท ท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือ มาตรฐานการประเมินสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และ โปร่งใส สามารถนำผลการประเมิน สมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผน แผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ ยึดหยุ่น คุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศ ทางการทำงานขององค์กรปัจจุบัน ส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการ ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่ เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุง มาตรฐานที่นำไป</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอพพลิเคชัน (Application)</p> <p>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจอิสระในคณะกรรมการห้องถินจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กร ปกครองส่วนห้องถิน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกล้าๆ และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาชีวศิริอุเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัดผลความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น</p> <p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและหลักความรู้ ทักษะ ทัศนคติและสมรรถนะ</p> <p>๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่๓: ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p> <p>๒.๒ มีการกำหนด กลไกหน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ</p> <p>๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)</p> <p>๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามาร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ จันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา คุณลักษณะผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอ และสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จุนใจ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๓.จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กร ปลัดองค์กร ปลัดองค์กร) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดภาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔:เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	<p>๑. เพื่อให้กลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการ ข้าราชการประจำปีอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสร้างที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑.สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕:ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนห้องถิน	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปักครองส่วนห้องถิน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนห้องถินมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปักครองส่วนห้องถิน</p> <p>๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนห้องถินมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๖:ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนห้องถินด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปักครองส่วนห้องถิน	กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปักครองส่วนห้องถินและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ปักครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p>	<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหนัດและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร</p> <p>๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand 4.0</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้าง นวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสมกับการ บริการสาธารณสุขหรือการ ดำเนินการอื่นๆ ขององค์กร ปักครองส่วนท้องถิ่น</p>
ยุทธศาสตร์ที่๗: การกำกับติดตาม และประเมินผล	<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่า ยุทธศาสตร์ ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไป ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และ ประเมินผล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้มีการนำไป ปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมี ผลสำเร็จตามที่กำหนด</p> <p>๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา โดยได้รับ ประโยชน์และประสิทธิภาพอย่าง เท่าเทียม โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความ เชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างยั่งยืน</p> <p>๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มี ความเหมาะสม</p> <p>๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าติ้วจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้ไว้เคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

- ๑). การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการจราจรและขนส่ง เป็นต้น
- ๒). การพัฒนาชุมชนและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๓). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔). การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๕). การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลกองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดดังนี้

**ครอบอัตรากำลังห้องสิน ๕๖ อัตรา**

- พนักงานเทศบาลสามัญ ๒๓ อัตรา มีคุณครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานครุเทศบาล ๕ อัตรา มีคุณครอง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างภารกิจ ๑๒ อัตรา มีคุณครอง ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ อัตรา มีคุณครอง ๑๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาลและพนักงานครุเทศบาลที่มีตำแหน่งรวม ๒๗อัตรา และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งรวม ๒๕อัตรา แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงานภาครัฐ อำนาจหน้าที่ ได้มีสะตวคคล่องด้วยขนาดแคลนบุคคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ในการให้บริการสาธารณสุขได้ครอบคลุมทุกด้าน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต้องคุ้มครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของท้องถิ่น ตามโครงสร้างครอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณสุขและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารงานของท้องถิ่นในอนาคตหากเบรี่ยบเทียบกับจำนวนอัตราจำนวนคนที่กำหนดในเทศบาลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานจ้าง(คน)	หมายเหตุ
๑	ทต.ป่าติ้ว	๕	๓๘,๘๙๐,๕๓๐	๒๗	๒๙	
๒	ทต.น้ำปลีก	๕	๔๒,๖๓๕,๐๐๐	๔๐	๓๖	ลูกจ้างประจำ ๕
๓	ทต.น้ำคำใหญ่	๕	๔๕,๗๒๕,๕๐๐	๒๓	๑๒	
๔	ทต.สำราญ	๖	๕๕,๔๔๕,๐๐๐	๒๘	๕๗	ลูกจ้างประจำ ๑
๕	ทต.กุดชุมพัฒนา	๖	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๘	๕๗	ลูกจ้างประจำ ๒

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลป่าติ้วดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าติ้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด หัวเมืองโถธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๙) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด หัวเมืองโถธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>(๒) งานนิติการ</li> <li>(๓) งานแผนงานและงบประมาณ</li> <li>(๔) งานกิจการสภา</li> <li>(๕) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม</li> <li>(๖) งานการเลือกตั้ง</li> </ul> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราชภูมิ</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) และอีก ๗ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>(๒) งานนิติการ</li> <li>(๓) งานแผนงานและงบประมาณ</li> <li>(๔) งานกิจการสภา</li> <li>(๕) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม</li> <li>(๖) งานการเลือกตั้ง</li> </ul> <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๓ งานทะเบียนราชภูมิ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์</p>	

โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒. กองคลัง (ระดับต้น)</u> มี ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) มี ๓ งาน ประกอบด้วย (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานบริหารการคลังและงบประมาณ <u>๒.๒ งานธุรการ</u> <u>๒.๓ งานการจัดเก็บและพัฒนารายได้</u> <u>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> <u>๒.๕ งานจัดทำผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u>	<u>๒. กองคลัง (ระดับต้น)</u> มี ๑ ฝ่าย (๔ งาน) และอีก ๔ งาน ดังนี้ <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)</u> มี ๔ งาน ประกอบด้วย (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานระเบียบการคลัง (๔) งานสถิติการคลัง <u>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๒.๓ งานพัฒนารายได้</u> <u>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> <u>๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u>	
<u>๓. กองช่าง (ระดับต้น)</u> มี ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้ <u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)</u> มี ๓ งาน ประกอบด้วย (๑) งานวิศวกรรม (๒) งานสถาปัตยกรรม (๓) งานผังเมือง <u>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</u> <u>๓.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณูปโภค</u> <u>๓.๔ งานสวนสาธารณะ</u> <u>๓.๕ งานควบคุมและตรวจสอบการบ้ำบัดน้ำเลี้ยง</u> <u>๓.๖ งานธุรการ</u>	<u>๓. กองช่าง (ระดับต้น)</u> มี ๑ ฝ่าย (๕ งาน) และอีก ๕ งาน ดังนี้ <u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)</u> มี ๕ งาน ประกอบด้วย (๑) งานวิศวกรรมโยธา (๒) งานสำรวจและออกแบบ (๓) งานควบคุมอาคาร (๔) งานผังเมือง <u>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</u> <u>๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> <u>๓.๔ งานปรับปรุงภูมิทัศน์</u> <u>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u>	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)</u> มี ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้ <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)</u> มี ๔ งาน ประกอบด้วย (๑) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม (๒) งานศูนย์บริการสาธารณสุข (๓) งานวางแผนสาธารณสุข (๔) งานรักษาความสะอาด <u>๔.๒ งานสัตวแพทย์</u> <u>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</u> <u>๔.๔ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u> <u>๔.๕ งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข</u> <u>๔.๖ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</u> <u>๔.๗ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</u> <u>๔.๘ งานธุรการ</u>	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)</u> มี ๑ ฝ่าย (๕ งาน) และอีก ๗ งาน ดังนี้ <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)</u> มี ๕ งาน ประกอบด้วย (๑) งานบริการสาธารณสุข (๒) งานส่งเสริมสาธารณสุข (๓) งานรักษาความสะอาด (๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</u> <u>๔.๔ งานวิชาการและการประเมินผล</u> <u>๔.๕ งานบริการทางการแพทย์</u> <u>๔.๖ งานสนับสนุนบริการทางการแพทย์</u> <u>๔.๗ งานป้องกันและควบคุมโรค</u> <u>๔.๙ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u>	

หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	<u>๕. กองการศึกษา</u> (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้ <u>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> (ระดับต้น) มี ๖ งาน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) งานการศึกษา กีฬาและนันทนาการ</li> <li>(๒) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</li> <li>(๓) งานกิจการศาสนา</li> <li>(๔) งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</li> <li>(๕) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>(๖) งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ol> <u>๕.๒ งานธุรการ</u> <u>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</u> <u>๕.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> <u>๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์</u>	<u>๕. กองการศึกษา</u> (ระดับต้น) มี ๑ ฝ่าย (๗ งาน) และอีก ๔ งาน ดังนี้ <u>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> (ระดับต้น) มี ๗ งาน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) งานบริหารการศึกษา</li> <li>(๒) งานการส่งเสริม กีฬาและนันทนาการ</li> <li>(๓) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</li> <li>(๔) งานการศาสนา</li> <li>(๕) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>(๖) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>(๗) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> </ol> <u>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย</u> <u>๕.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</u> <u>๕.๕ งานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>
	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มี ๑ งาน ดังนี้ <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มี ๑ งาน ดังนี้ <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>
	<u>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๔๙ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	<u>๕ กอง ๕ ฝ่าย ๕๑ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

#### ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าติ้ว กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริม การการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วและบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้ครอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลป่าติ้ว ประกอบกับข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๕๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมเพื่อให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
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	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปส./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วย เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอนมาจากกองการศึกษา	
ครุภานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
<b>กองคลัง(๐๔)</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<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	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)										
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-			ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
พนักงานจ้าง										
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
คงงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
กองการศึกษา(๐๙)										
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-			ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-			ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
พนักงานจ้าง										
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
คงงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล๑(ยุบศูนย์)										
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-๑	-	-			(ยุบตำแหน่งตามที่มีการยุบศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าตึ้ว										
ครู(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-			
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-			
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าตึ้ว										
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-			
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๒	๒						ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-			กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
รวม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-			

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### ๑. เทศบาลตำบลป่าติ้ว

#### ๑) ปลัดเทศบาล มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง))	๑	๖๑,๓๘๐	๗๓๖,๔๖๐	๗๙,๔๖๐	๗๙,๕๒๐	๘๐,๔๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

### ๒. สำนักปลัดเทศบาล

#### ๑) สำนักปลัดเทศบาล มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๔๐,๓๖๐	๔๔๔,๓๒๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๔๐	๓๔,๑๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๓๔,๕๐๐	๔๔๔,๐๐๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๓๐,๓๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๙๐	๒๒,๙๖๐	๒๓,๔๔๐	๒๓,๓๒๐
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๙๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๙,๖๔๐	๙,๖๖๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑๔,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๑๙๐	๒๙๔,๒๘๐	๙,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๔,๑๒๐	๒๖๙,๔๔๐	๖,๔๔๐	๗,๐๔๐	๗,๔๔๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๐,๙๘๐	๑๓๑,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
##	ค่านานทั่วไป	๘	๗๒,๐๐๐	๙๖๔,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

### ๓. กองคลัง

#### ๑) กองคลัง มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๓๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๗,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑๔,๑๒๐	๒๑๗,๗๒๐	๙,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๓๐๐	๑๕๙,๗๒๐	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๓๐๐	๑๕๙,๗๒๐	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๐๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

#### ๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๔๖,๓๘๐	๔๕๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๑๐	๑๗,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๗๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	๑	๒๔,๔๒๕	๒๘๗,๔๐๐	๘,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๕๓๐	๑๗๔,๓๖๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๖๘๐	๑๗๖,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๐๐	๗,๖๘๐
๗	คงงานทั่วไป	๕	๔๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

#### ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มือตระกำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๓๕,๘๕๐	๔๗๑,๔๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๗๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๑,๙๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑๖,๘๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๗,๐๐๐	๐	๔,๕๒๐	๔,๗๖๐
๖	คงงานทั่วไป	๕	๔,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

**๖. กองการศึกษา**

(๑) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ยุบเลิกตามศูนย์ฯ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๗๗,๔๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๔๐๐	๑๗๒,๔๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๖๐
๕	คุณงานทั่วไป	๑	๑๔,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐	○	○	○

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	งบ อปท.	เงินอุดหนุน	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๒							
๑	ครู ครศ.๒	๑	๒๗,๖๐๔	○	๓๗๓,๒๔๘	○	○	○
๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒๔,๗๔๐	○	๔๙๗,๓๖๐	○	○	○

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	งบ อปท.	เงินอุดหนุน	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ๑ (ยุบเลิก)							
๑	คุณงานทั่วไป (ยุบเลิกตามศูนย์)	๑	○	○	○	○	○	○
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าติ้ว							
##	ครู ครศ.๒	๑	๒๔,๔๑๐	○	๓๗๔,๙๒๐	○	○	○
##	ครู ครศ.๑	๒	๔๐,๔๒๐	○	๘๘๕,๐๔๐	○	○	○
##	ครูผู้ช่วย	๑	๑๕,๔๐๐	○	๓๗๘,๖๐๐	○	○	○

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการยุบเลิกตามศูนย์ฯ ๑ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ในปี ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**

(๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ๑ อัตรา

ในปี ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

**๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๙,๙๓๔,๙๙๕	๓๙,๖๒๗,๓๔๕	๔๐,๐๙๓,๖๑๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลป่าตึ้ง

ที่	ชื่อสภากาชาดไทย	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราคำแนะนำที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลาปัจจุบัน				อัตรากำลังคณเพิ่ม / ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำสำหรับตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑๙	๒๕๖๒๙	๒๕๖๓๙	๒๕๖๔๙	๒๕๖๕๙	๒๕๖๖๙	๒๕๖๗๙	๒๕๖๘๙	๒๕๖๙๙
๑	บัดเตษบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐	๗๗๙,๑๖๐	๗๗๙,๑๖๐	(๗๗,๑๖๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๙,๓๙๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๙๐	๑๓,๓๙๐	๑๓๐,๓๙๐	๕๔๙,๓๙๐	๕๔๙,๓๙๐	(๓๙,๓๙๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗๐๘,๐๐๐	๓๖๙,๐๐๐	๓๖๙,๐๐๐	(๓๙,๐๐๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗๐๘,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	(๓๙,๔๔๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๙๐	๗,๓๙๐	๗๐๘,๓๙๐	๓๖๙,๓๙๐	๓๖๙,๓๙๐	(๓๙,๓๙๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕๐๘,๐๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๘๕,๐๔๐	(๑๘,๐๔๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๖,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๒๕๖,๓๙๐	๒๕๖,๓๙๐	๒๕๖,๓๙๐	(๒๖,๓๙๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๔๐	๕,๑๔๐	๕๐๘,๑๔๐	๑๘๕,๑๔๐	๑๘๕,๑๔๐	(๑๘,๑๔๐)
	พนักงานจ้าง																	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๔๔๐	๕,๔๔๐	๕๐๘,๔๔๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๖๙,๔๔๐	(๑๙,๔๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑๖๙,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๕๐๘,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	(๑๙,๓๙๐)
๑๑	คงงานทั่วไป	๒	๒	๔๙๘,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๔๙๘,๐๐๐	๔๙๘,๐๐๐	๔๙๘,๐๐๐	(๔๙,๐๐๐)
	กองคลัง(๐๕)																	
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓๐,๖๔๐	๕๔๙,๖๔๐	๕๔๙,๖๔๐	(๓๙,๖๔๐)
๑๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๖๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗๐๘,๖๐๐	๕๔๙,๖๐๐	๕๔๙,๖๐๐	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๕๐๘,๓๙๐	๑๘๕,๓๙๐	๑๘๕,๓๙๐	(๑๘,๓๙๐)
	พนักงานจ้าง																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑๖๙,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๕๐๘,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	(๑๙,๓๙๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๖๙,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๕๐๘,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	(๑๙,๓๙๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑๖๙,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๕๐๘,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	(๑๙,๓๙๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๖๙,๓๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๙๐	๕,๓๙๐	๕๐๘,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	๑๖๙,๓๙๐	(๑๙,๓๙๐)
	กองช่าง(๐๕)																	
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างเกียรติยศ)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๔๐	๑๖,๖๔๐	๑๖๐,๖๔๐	๕๑๔,๖๔๐	๕๑๔,๖๔๐	(๕๑,๖๔๐)
๒๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๖๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗๐๘,๖๐๐	๕๔๙,๖๐๐	๕๔๙,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕๐๘,๐๔๐	๒๕๖,๐๔๐	๒๕๖,๐๔๐	(๒๖,๐๔๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕๐๘,๐๐๐	๒๕๖,๐๐๐	๒๕๖,๐๐๐	ว่างเดิม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราดำเนินการค่าว่างต่อ ใช้ในวาระยอดเป้าหมาย		อัตรากำลังค้น เพิ่ม / ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน(คน)	เงินเดือน (๕)	ตัวดำเนินการ (๖)	๑๕๐๐	๑๕๒๕	๑๕๗๖	๑๕๘๔	๑๕๙๕	๑๕๙๖	๑๕๙๗	๑๕๙๘	๑๕๙๙	
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าตัว																	
๑๙	ครุ	ศศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๔,๔๑)
๒๐	ครุ	ศศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๑,๔๑)
๒๑	ครุ	ศศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๙,๑๗)
๒๒	ครุผู้ช่วย	ครุผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕๕,๓๑๐	๑๒,๐๐๐	๓๑,๐๐๐	๓๑๕๕,๓๑๐	๓๑๖๗,๓๑๐	กำหนดเพิ่มใหม่
๒๔	รำ		๔๖	๔๙	๑๐,๘๕๙,๔๙๐	๔๙๔,๐๐๐	๔๖	๔๙	๔๖	๐	๐	๐	๖๘๗,๑๙๐	๓๕๔,๓๕๐	๑๙,๐๐๖,๖๐๐	๑๙,๓๖๑,๑๙๐	๑๙,๓๖๑,๑๙๐	
๒๕	ประมาณการประมาณตอแบบแผนอื่น ๑๕%																	๑,๘๐๐,๘๘๐
๒๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑,๘๐๐,๘๘๐
๒๗	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๑๖,๘๗๖

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

= ๓๑๕,๘๕๖,๕๓๐.๐๐ บาท

\* ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

= ๓๑๗,๒๓๔,๙๗๕.๓๐ บาท

\* ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

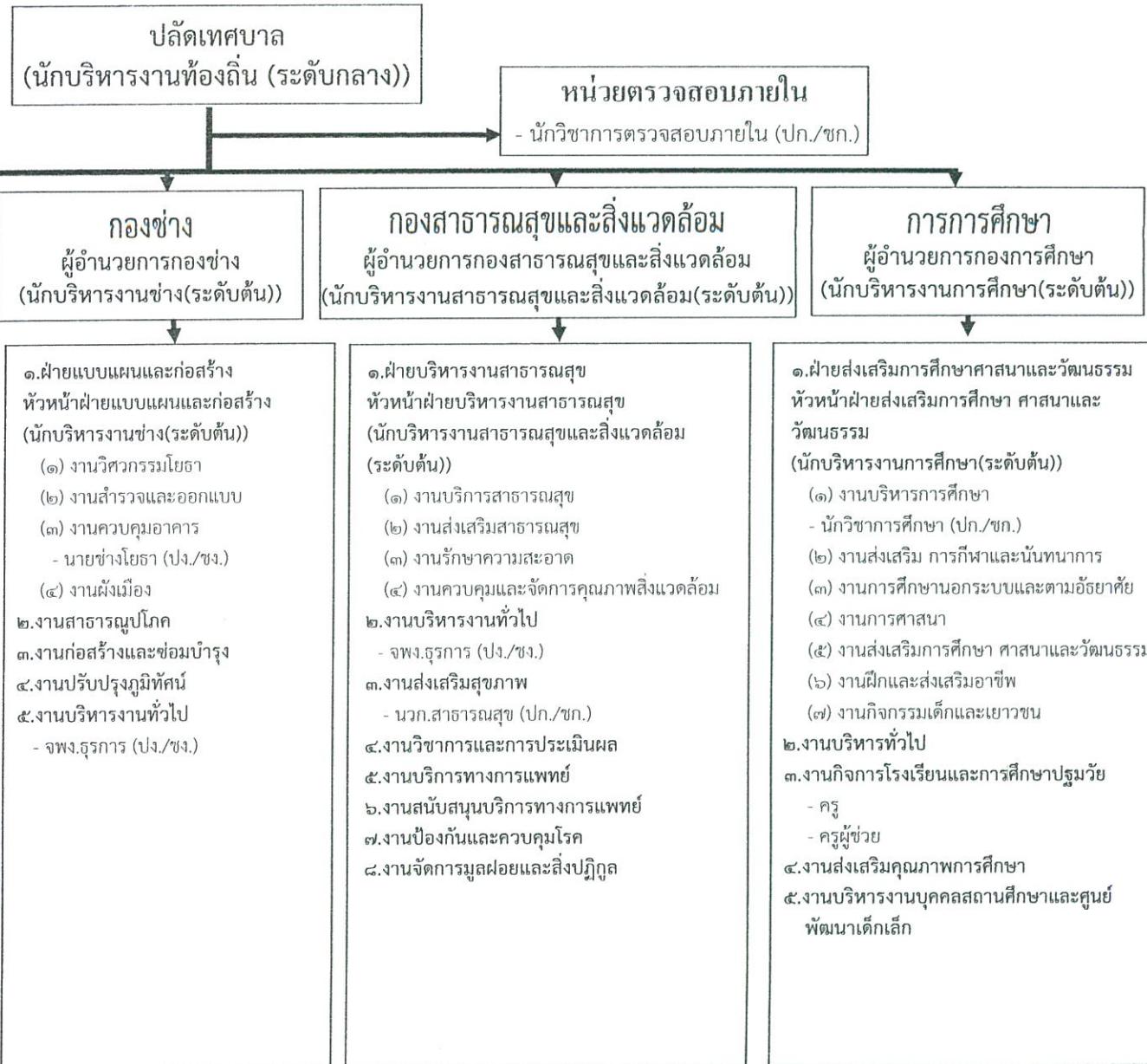
= ๓๑๘,๖๒๗,๓๐๔.๒๔ บาท

\* ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

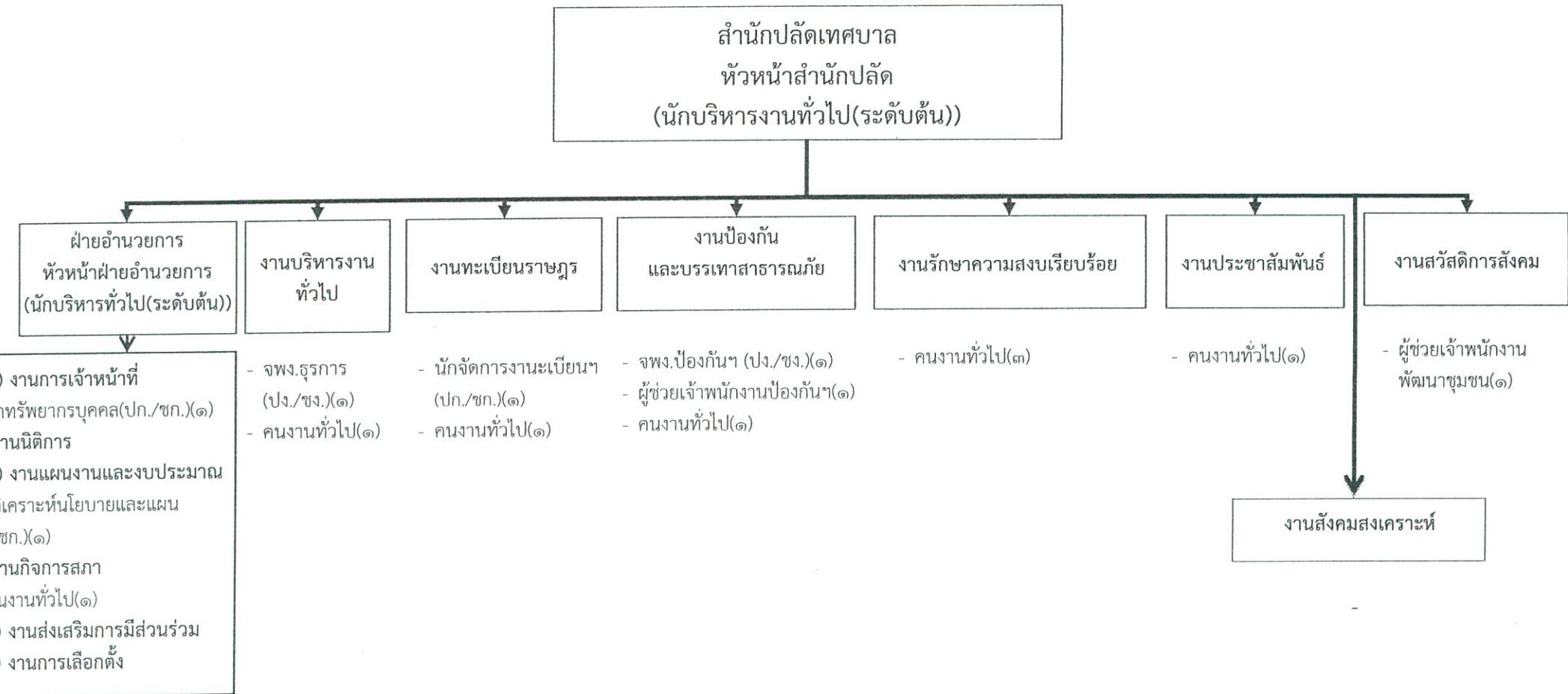
= ๓๑,๐๒๓,๖๑๔.๗๑ บาท

## ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลป่าติ้ว

### โครงสร้างเทศบาลตำบลป่าติ้ว

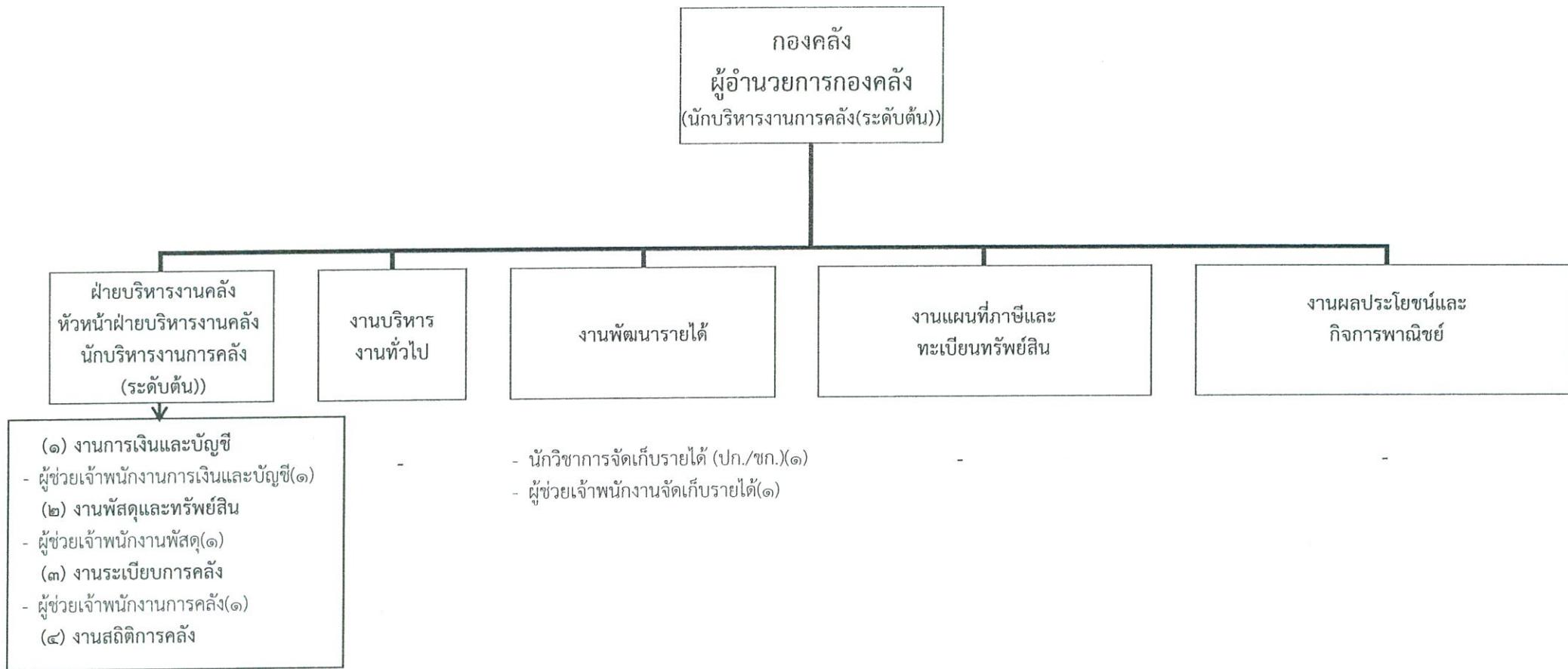


## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

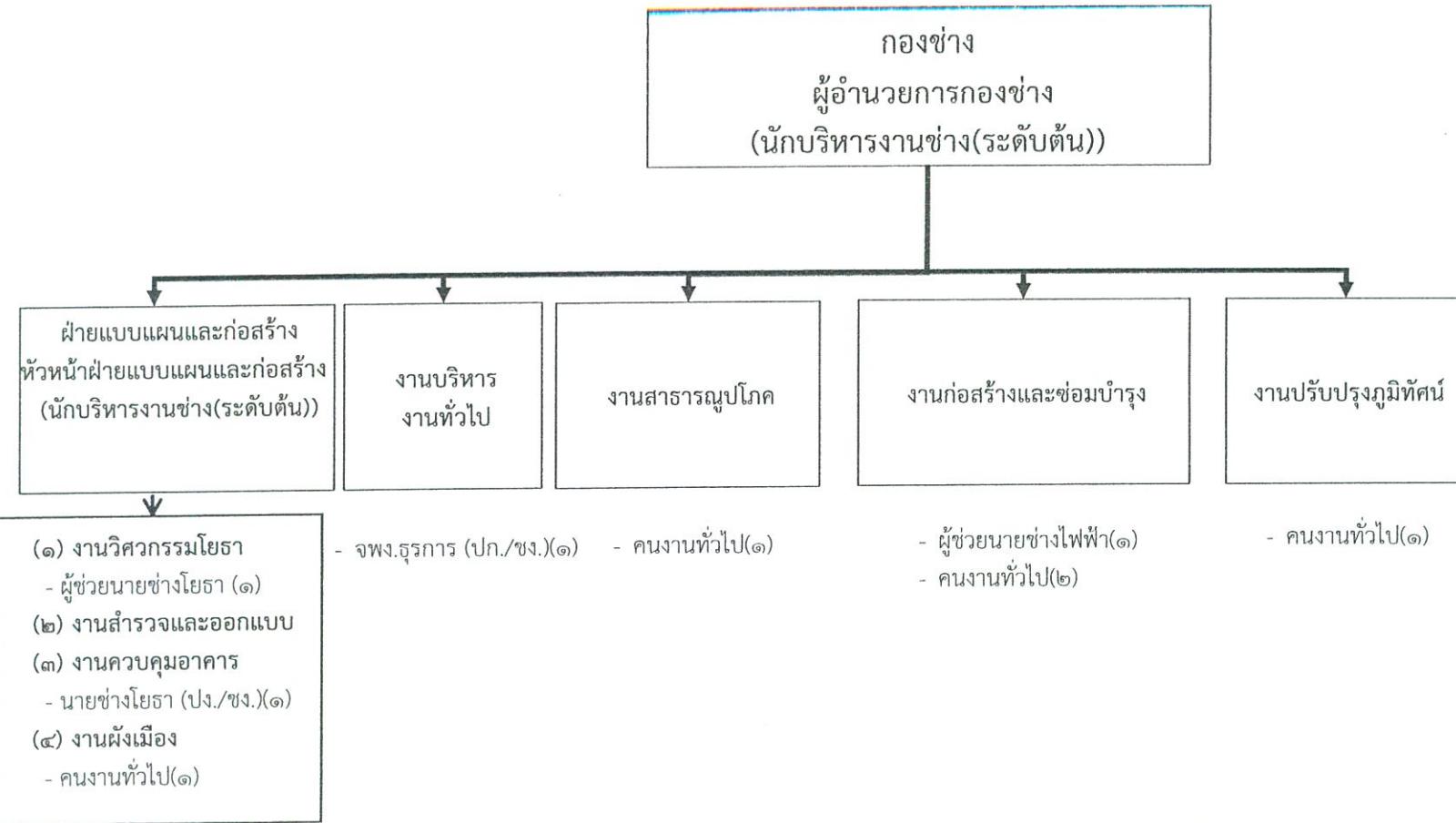


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
จำนวน	๒	-	-	๑	๒	-	-		๒	-	๒	๙

โครงสร้างกองคลัง

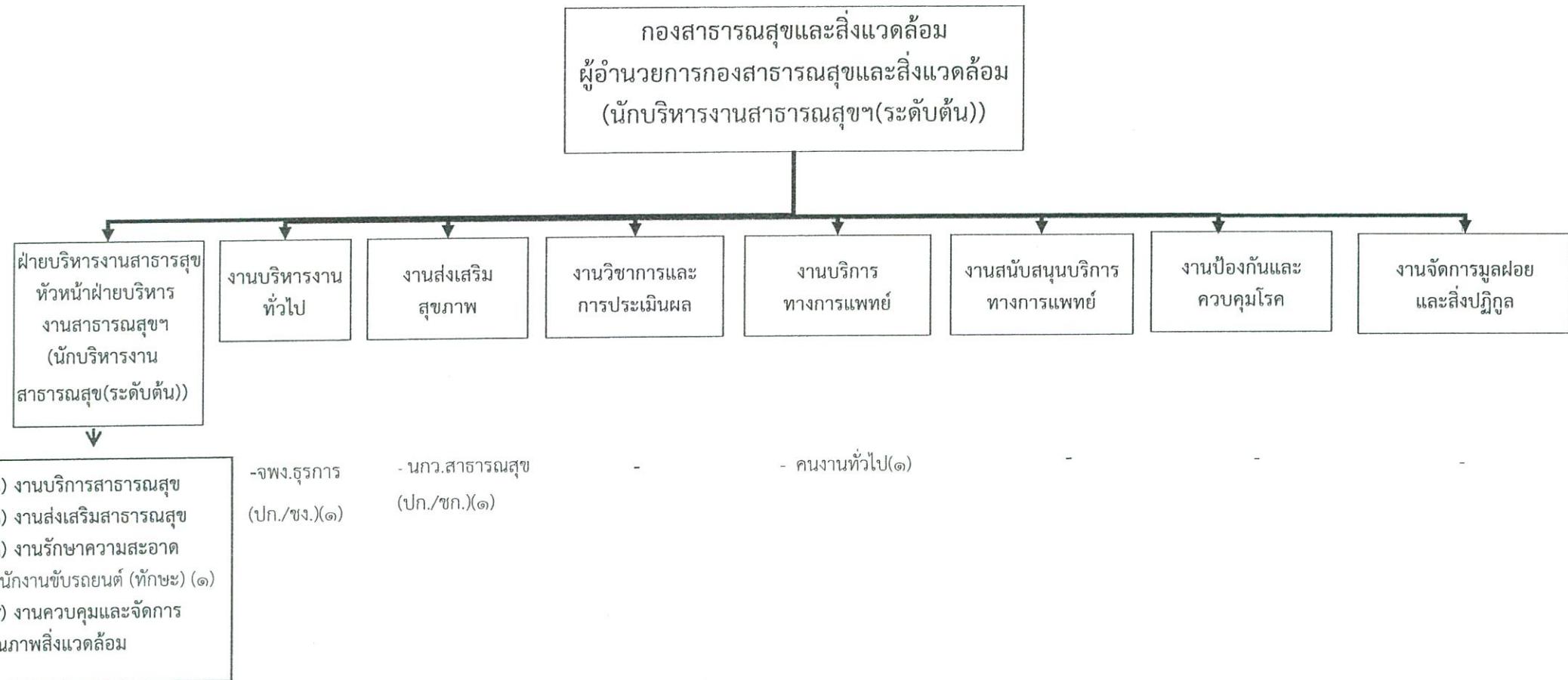


## โครงสร้างกองช่าง



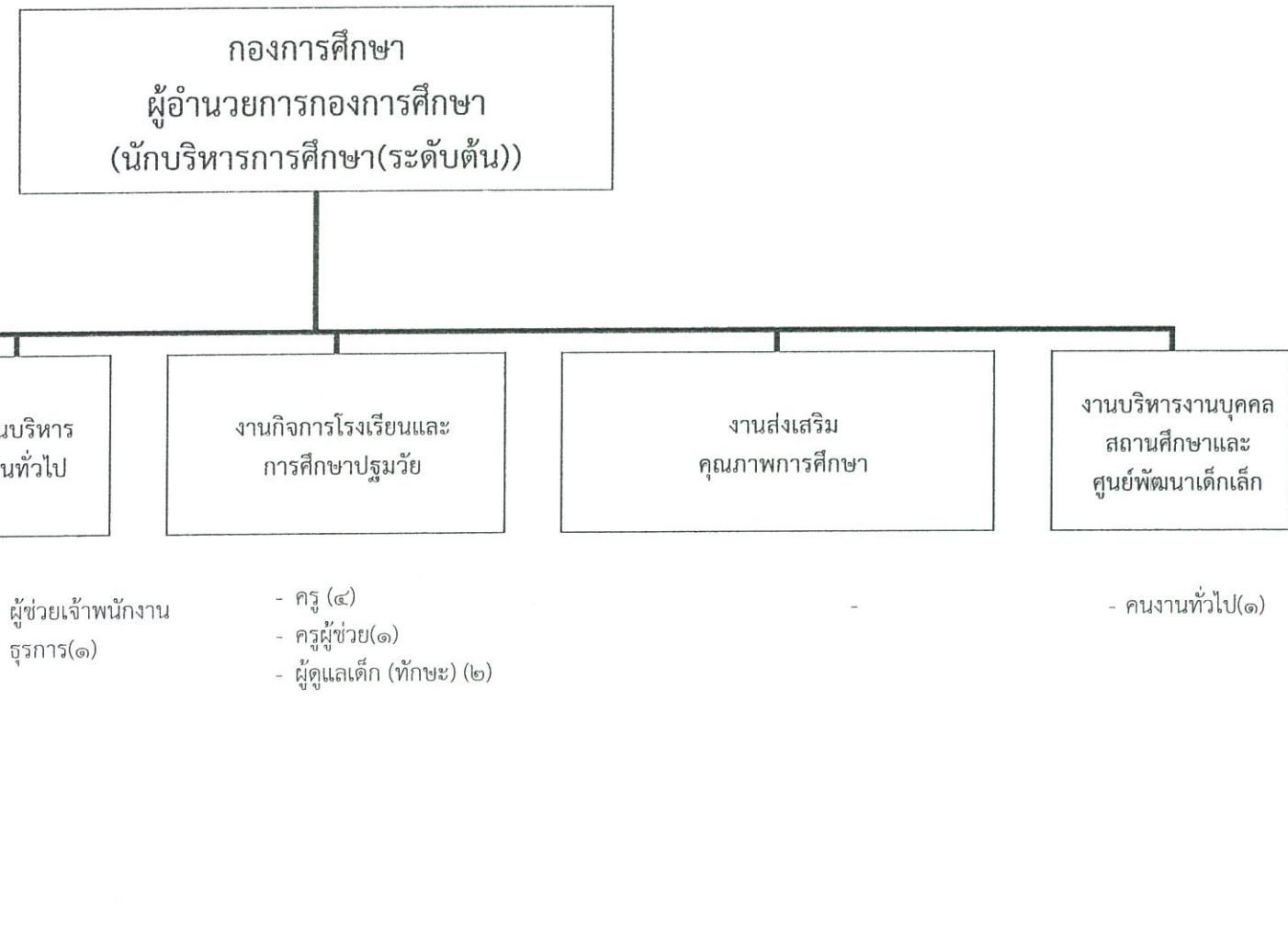
ระดับ	อำนาจการห้องถิน			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาชีวะ		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๕

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการห้องถีน			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาชุโส		
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑

## โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ช่วย	ผู้ดูแลเด็ก (หกขช.)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาชีว					
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๑	๒	๑	๑

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

## หน่วยตรวจสอบภายใน

## งานตรวจสอบภายใน

### (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก)(๑)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานเทศบาลสามัญ</b>												
๑	พันจ่าตระਸານ อรุณย์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖,๕๖๐	๗๔,๐๐๐	๗๔,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐
๒	นางสาวชุติญา พูดเข็ง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๙๔,๓๒๐
๓	เจเอกสุรเกต บุญตา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๖,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	-	๔๐๐,๐๐๐
๔	นางกัญญาลักษณ์ สัตย์ชื่อ	ศศ.บ.รัฐศาสตร์	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก./ชก.	๓๖๙,๔๕๐	-	-	
๕	นางสาวกั่งแก้ว พลเยี่ยม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๙๔,๓๖๐	-	-	
๖	นางสุนิสา พุทธชั้น	รัฐศาสตร์	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ปก./	๔๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	
๗	นายอนุวัฒน์ สัตย์ชื่อ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๔๕-๒-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๑๖,๓๒๐	-	-	
๘	สิบเอกสุรชาต บุญบรรลุ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	๔๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๑๘๔,๒๔๐			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๙	นายธนาวุฒิ ธนาทิพิน	ปวส.ไฟฟ้า	-	พข.จพง.ป้องกันฯ	-	-	พข.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๖๙,๔๕๐	-	-	
๑๐	นายวิรัลพัชร ลิริเรืองธนชัย	ป.ตรี นิเทศศาสตร์	-	พข.จนท.พัฒนาชุมชน	-	-	พข.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๑,๓๖๐	-	-	ตัดเงินจาก กองการศึกษา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๑	นายโอภาส วงศ์ใส	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายนิรันดร์ แพงเมี	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวสุนทร ดอกดก	ป.ครีมนุษย์ศาสตร์	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางชี้ชชญา อุดมลาก	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายเจริญทรัพย์ อินอ่อน	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายทิธินันท์ อ่างทอง	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางสาวนุชนาดา สนุรักษ์	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๘			-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๑๙	นางปิติใจ เดิมรงค์	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป(บัญชี)	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๐	-	-	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๗,๐๐๐	-	๔๐๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๑	นางอรพิน ตั้งวิริยะวรกุล	ปริญญาตรี (๒ ปี ต่อจากอนุปริญญา/ปวส.) ศิลปศาสตร์	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๙๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	นางวีณา อิ่งยงค์	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๒๑๗,๓๒๐	-	-	
๒๓	นางนวนพร เข็มแก้ว	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๗๒๐	-	-	
๒๔	นางสาวนริตา พิคชณ	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๕๔,๗๒๐	-	-	
๒๕	นายกิตติศัพท์ โลหะสาร	ปวส.คอมฯ	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๔,๒๔๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอีนๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานเทศบาลสามัญ</u>											
๒๖	นายประนน อุ่มบุญ	วทบ. เทคโนโลยี อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๗๖,๖๘๐
๒๗	-	-	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๗,๖๐๐	๑๗,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๐๐
๒๘	นายสุ วิเศษ	วทบ. คอมพิวเตอร์	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ป.ง./ป.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ป.ง./ป.ง.	๒๔๐,๔๔๐	-	-	
๒๙	-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ป.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ป.ง.	๒๔๗,๔๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๐	นายนินทร์ มูลชาติ	ป.ตรี ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	พช.ช่างไฟฟ้า	-	-	พช.นายนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๙,๑๘๐	-	-	
๓๑	นายเอกพิษฐ์ อนุวิทย์เจรูโรจน์	ป.ตรี อุตสาหกรรม ก่อสร้าง	-	พช.ช่างโยธา	-	-	พช.นายช่างโยธา	-	๑๗๔,๓๖๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๒	นายบุญโญม ศิริวิ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายเข้านาญ ตันบุญ	ปวช. ช่างก่อสร้าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายบุญยิ่ง ทุ่มน้อม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายปรีวน ยิ่งยืน	ปวช.ช่าง อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายประณีต ลี้ลับ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๓๗	จ่าเอกศรีรักษ์ชัย มีมา	สาธารณสุข ศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๘	-	-	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๘๙,๖๐๐	๑๙,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๓๙	นางกานุจนา มงคลเสริม	รปศ.การปกครองท้องถิ่น	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
๔๐	นางสาวศิรินทร์พิทย์ สมบูรณ์	พยาบาลสาตรบัณฑิต	๔๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๐๓,๒๔๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๑	นายพิทักษ์ ประสงค์ทรัพย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยกต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยกต์ (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นายศราวุธ สุภาพรน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน			
	ศุนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒													
๕๐	นางศิริรัตน์ ศิริแสง	ป.ตรี ศبن.บ. ปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	ศศ.๒	๔๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	ศศ.๒	๓๓๐,๖๖๐	๔๒๐๐๐	-	เงินอุดหนุน		
๕๑	นางณัชธุ์ สุขสาย	ป.ตรี ศبن.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๑,๔๖๐	-	-	เงินอุดหนุน		
๕๒	นางกฤษณา สารินทร์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๕,๔๐๐	-	-	เงินอุดหนุน		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน			
	โรงเรียนอนุบาล เทคโนโลยีทำลป้าต้ว													
๕๓	นางวิชuda สัตย์ชื่อ	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๗	ครู	ศศ.๒	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๙	ครู	ศศ.๒	๒๔๙,๙๒๐	๔๒๐๐๐		เงินอุดหนุน		
๕๔	นางนงรักษ์ นันทะคุณ	ป.ตรี ศبن.บ. ปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๙	ครู	ศศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๙	ครู	ศศ.๑	๒๔๕,๐๐๐			เงินอุดหนุน		
๕๕	นางสาวพิศมัย หอมหลวง	ป.ตรี ศبن.บ. ปฐมวัย	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๕	ครู	ศศ.๑	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๕	ครู	ศศ.๑	๒๓๐,๐๔๐			เงินอุดหนุน		
๕๖	-		๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๖	ครูผู้ช่วย ผู้ช่วย	ศร.	๔๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๖	ครูผู้ช่วย	ศร.	๑๔๙,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน วางแผนเดิม		

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานเทศบาลสามัญ											
๔๗	-	-				๔๕-๒-๑๙-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๔๕,๓๙๐	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ที่ได้ไปใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลป่าติ้วต้อง ทราบถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลป่าติ้วจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามี ส่วนร่วมและอนุญาติภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความลับพื้นฐานเชิงโครงสร้างให้สอดรับการทำงานในแนวโน้มในลักษณะของเครือข่าย มากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวเดียว ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าตามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร อย่างเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณูปโภคที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พัฒนาทั้งจำนวนและความหลากหลายโดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสริมสัมภัติเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อกันด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประเมินเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ที่ไว้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือมุ่งคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน 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

### ๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลป่าติ้ว ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลเพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวย ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม มีความประพฤติดีสำนึกรักษาที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติฐานของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นรูปธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัรยศาสตร์ และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลลัมพุทธ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิรัฐโดยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) การยึดมั่นในหลักธรรยากริยาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝึกอบรมหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นกรรมการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลป่าสัก

เลขที่รับ ๔๙๕

รับวันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๔

เวลา ๑๐.๓๐



ที่ ยส ๐๐๒๓.๓๓/ ๑๗๔

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

ที่ว่าการอำเภอที่ได้รับผิดชอบ  
ถนนอรุณประทุมยศ ๓๔๘๙ ๓๙๒

รับวันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๔  
เวลา ๑๑.๒๐

เรื่อง การประกาศกำหนดโครงการสร้างรากฐานการเปลี่ยนรากฐานของเทศบาล และการประกาศกำหนดกอง  
สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าสัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ ก.ท.จ.ย.สธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/๒ ๒๙๘๒  
ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ย.สธร) ได้มีมติในการประชุม  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๒๕ แห่ง ประกาศกำหนด  
โครงการสร้างรากฐานการเปลี่ยนรากฐานของเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่นของเทศบาล กำหนดกอง เปเลี่ยนแปลงเกี่ยวกับชื่อกอง ฝ่าย กำหนดตำแหน่ง และตัดโอนตำแหน่ง  
และให้ถือเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียด  
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นาย ปาน พิริยะบุญเจริญ

(✓) ผู้อำนวยการ

( ) เอกอัครราชทูต

(✓) นางสาว ใจดี ใจดี

ปลัดเทศบาล ตำบลป่าสัก ห้องเรียน

จ.๑๗๓ ๖๑๗ ปี๑๖๗๘๘

บ้านท่าทราย หมู่ ๑ ตำบลป่าสัก ห้องเรียน

เทศบาลป่าสัก ตำบลป่าสัก ห้องเรียน

(นายชีระพงษ์ คุ่มเคียน)  
นายอ่ำเภอป่าสัก

รับ..... ๒๙๓๐ ๒๕๖๔

(✓) ผู้อำนวยการ

( ) เอกอัครราชทูต

(✓) ผู้ตรวจราชการ

ลงวันที่ ๒๙๓๐ ๒๕๖๔ ๑๒๐ ๒๕๖๔ ๑๒๐ ๒๕๖๔

(นางสาวกีรติ พลเยี่ยม)

๕ เม.ย. ๒๕๖๔

(สุริกฤต บุญญา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้อำนวยการกองทุนแม่ข่าย ๑๑๒๖๖

๑๑๒๖๖ (ป.)

- กองทุนแม่ข่าย

๑๑๒๖๖

(นางสาวสุทธิพร พูลเชื้อ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
๕ (๒๐๖๔)

ผู้จัดทำ

นาย ปาน พิริยะบุญเจริญ

สำนักงานเทศบาล ตำบลป่าสัก  
ห้องเรียน ๑๒๐ ๒๕๖๔

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอ่ำเภอ  
โกร. โทรสาร ๐ ๔๕๗๘ ๕๕๕๕

การเห็นชอบโครงการสร้างการเปลี่ยนรากไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของที่ดินที่ดินสีอิจจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๖/ว ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ปรับเปลี่ยน ปรับปรุง / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.ท.จ.ย.สอธ	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑๖	เฉิงนาทฯ	ศรีแก้ว		๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๑๗	เฉิงนาทฯ	สามัคคี		๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๑๘	เฉิงนาทฯ	กุดเขียงหมี		๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๑๙	เฉิงนาทฯ	กุดแห่		๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๒๐	ป่าติ้ว	ป่าติ้ว		๑. สำนักปลัดเทศบาล - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	ต้องอนุมัติหนังและผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนราชการศึกษา
๒๑	ไทยเจริญ	คำเตย		๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๒๒	รายมูล	รายมูล		๑. สำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	ต้องอนุมัติหนังและผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนราชการศึกษา

ลำดับ	สำเนาอ	เทศบาล	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม / ปรับเปลี่ยน ปรับปรุง / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.ท.จ.ย.สอธ	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๒๗	รายมูล	รายมูล		๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๒๙	รายมูล	นาเวียง		๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
๒๔	ค้อวัง	ค้อวัง		๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. กองการประปา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	
					๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	เห็นชอบ	

ก.ท.จ.ย.สอธ มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

